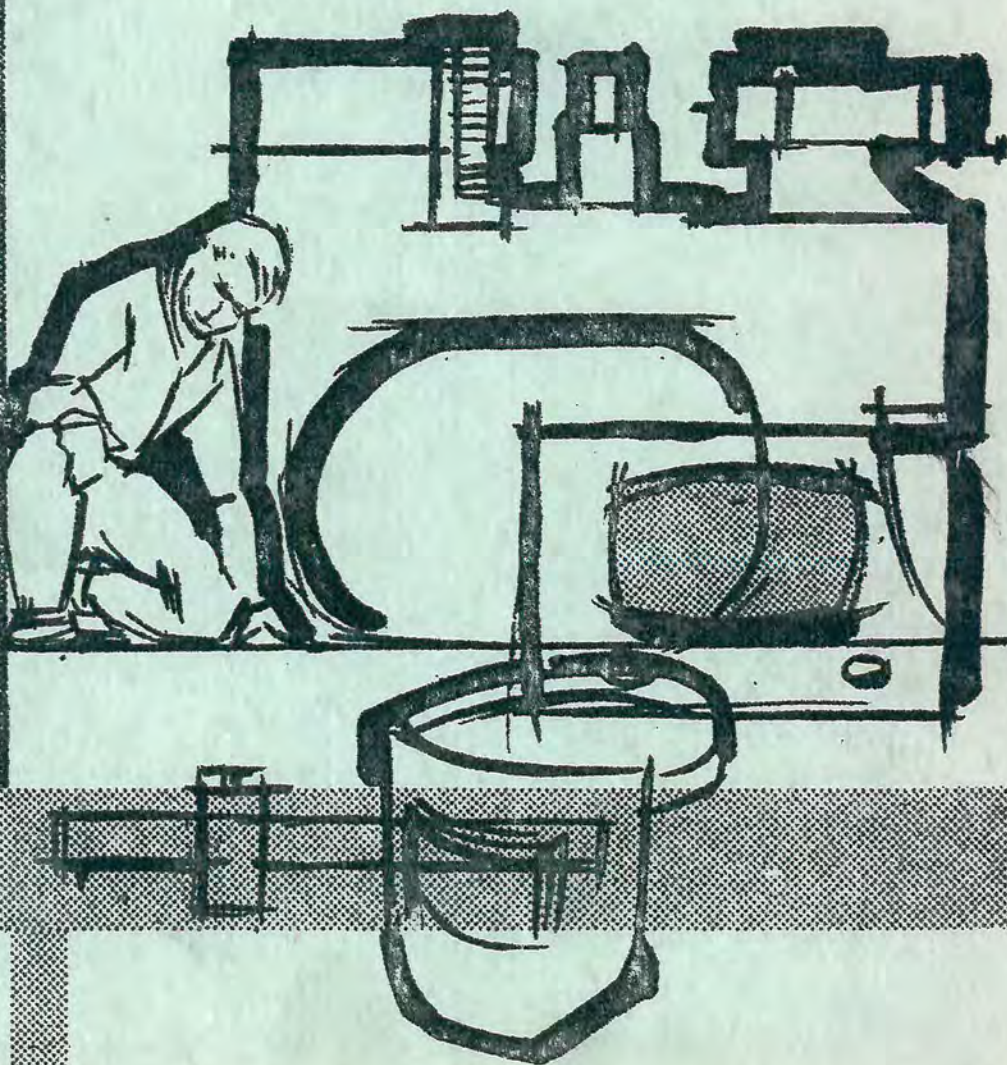


# La problemática del Aprendiz

EN LA ETAPA PRODUCTIVA



SECCIONAL CUNDINAMARCA  
CENTRO INDUSTRIAL





Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#).

LA PROBLEMÁTICA DEL APRENDIZ EN LA ETAPA  
PRODUCTIVA

Director Seccional:	PEDRO CASAS MORALES
Director Técnico:	JESUS MARIA BEJARANO
Director Centro Industrial:	LUIS JOSE GARCIA RUEDA

Elaborado por:

JESUS ALBERTO CHAPARRO P.  
Pbro.  
Sociólogo

## PRESENTACION

Reviste singular importancia el estudio que tenemos a continuación porque va encaminado a penetrar en unas dimensiones humanas nuevas, en una realidad inexplorada hasta el presente en forma sistemática, cual es el aprendizaje en la Industria, complementando su formación Profesional a través del medio ambiente concreto que presenta las características de nuestra Estructura Fabril, su organización y sistemas y un panorama de actividades que empieza a abrirse ante los ojos de la Juventud Colombiana. En efecto, el aprendizaje, auspiciado por el SENA y la Empresa, es una modalidad que apenas comienza a ser una posibilidad educativa para muchos adolescentes que van a incorporarse a la vida laboral en un lapso de tiempo considerablemente rápido.

Nadie mejor que el mismo aprendiz nos puede informar sobre este aspecto de la Educación Técnica. Quienes están dedicados a impartir enseñanza forzosamente deben conocer las opiniones y actitudes de los alumnos, es decir, la manera como asimilan el mundo de la Empresa, sus notas más sobresalientes y las dificultades afrontadas al adaptarse. De allí deben nacer para el Educador las bases de una adecuada orientación.

Por medio de un cuestionario de quince puntos, el autor de la investigación analiza las diferentes especialidades consideradas en sus tres períodos productivos, después de aplicarlo a una muestra apreciable de aprendices, ubicados en todo tipo de Empresas.

Las preguntas fueron elaboradas de una manera simple con el fin de procurar las respuestas más espontáneas y dar cabida a las observaciones que los alumnos considerasen pertinentes. El material ha sido analizado empleando una metodología comprensiva, bastante general, consiste en la determinación de los porcentajes de respuestas dadas a cada pregunta, procurando con ello la mayor aproximación al sentir de toda la población.

Para finalizar esta breve introducción, me permito invitar a los lectores a una reflexión cuidadosa sobre las áreas que han sido exploradas, pues suministran información acerca de la satisfacción en el oficio, la aplicación de conocimientos obtenidos en el SENA, las relaciones interpersonales, las actitudes con respecto a los supervisores, las categorías salariales y los hábitos en empleo del dinero, las necesidades de asesoría que manifiestan al SENA, la recreación, y otros aspectos de vital importancia en la Formación Profesional.

LUIS JAVIER JARAMILLO  
Coordinador de Alumnos  
Centro de Aprendizaje Industrial.

## INTRODUCCION

La Problemática del Aprendiz en la Etapa Productiva, es la primera parte de un estudio que se inicia con estas páginas y que nos hará saber lo que el aprendiz piensa de la Empresa, y el concepto que a su vez tiene ésta del aprendiz, que aparecerá muy pronto, en un estudio complementario.

Debido a la reciente fundación del SENA y a que la Entidad había tenido que enrolar sus energías y puntos de vista a la solución de otros problemas, no había podido dedicar tiempo a la investigación de tipo socio-industrial o socio-técnico, que es de tanta importancia para entidades, que como el Centro Industrial, se dedican a la formación técnica de elemento humano.

En esta primera parte de la investigación, presentada con la mayor sencillez, aparecen los diferentes problemas y dificultades de los muchachos dentro de la Industria. Espero que este primer paso sirva para hacer conocer esas dificultades a la Industria y al SENA mismo, a fin de remediarlos prontamente y de la mejor manera posible.

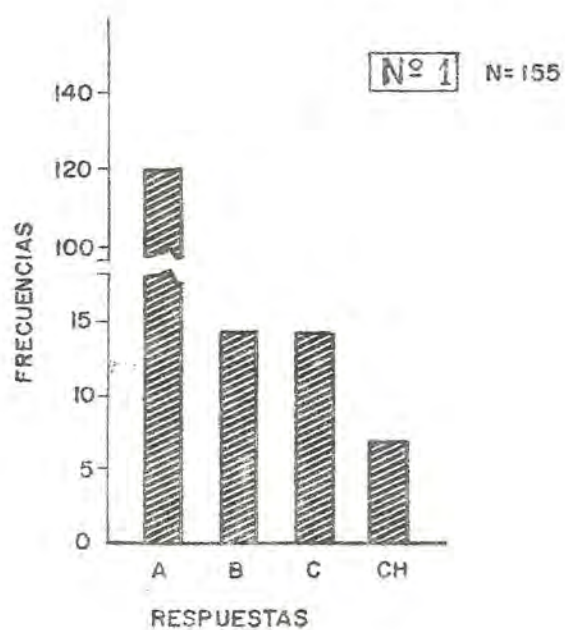
Quiero agradecer al Centro Industrial y a la Seccional de Cundinamarca la oportunidad que me han brindado para presentar este estudio.

-----



PREGUNTA No. 1

ESTA UD. CONTENTO CON SU OFICIO O DESEARIA CAMBIAR ?



RESPUESTAS:

A - Contentos . . . . 77.4%

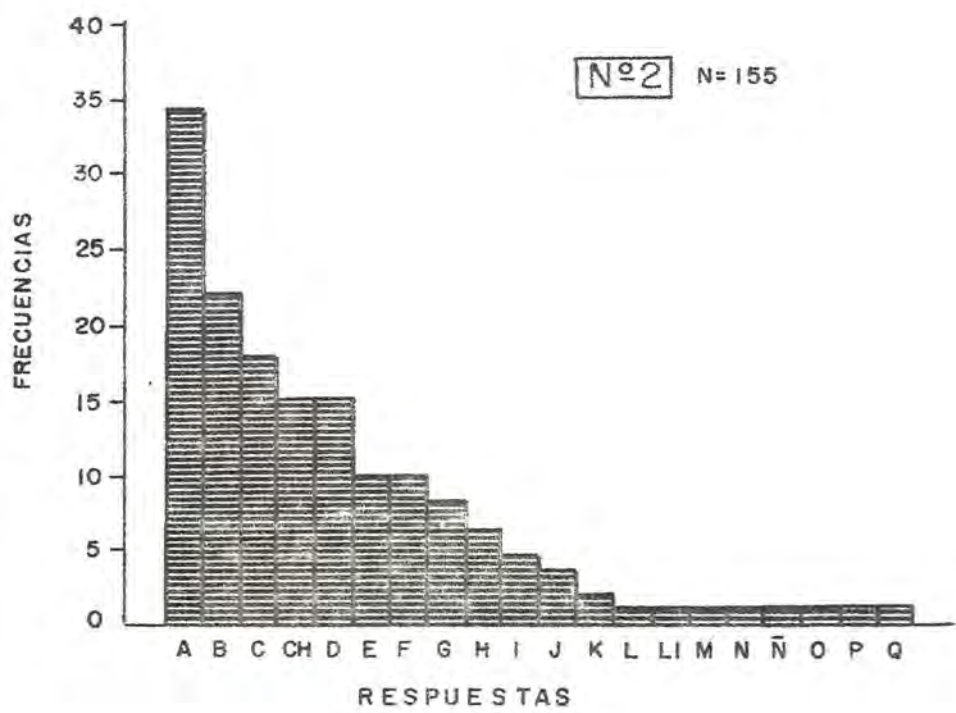
B - Descontentos... 9.0%

C - Cambio . . . . . 9.0%

CH-No contestaron 4.6%

PREGUNTA No. 2

CUALES SON LAS MAYORES DIFICULTADES QUE TIENE UD. EN SU TRABAJO ?

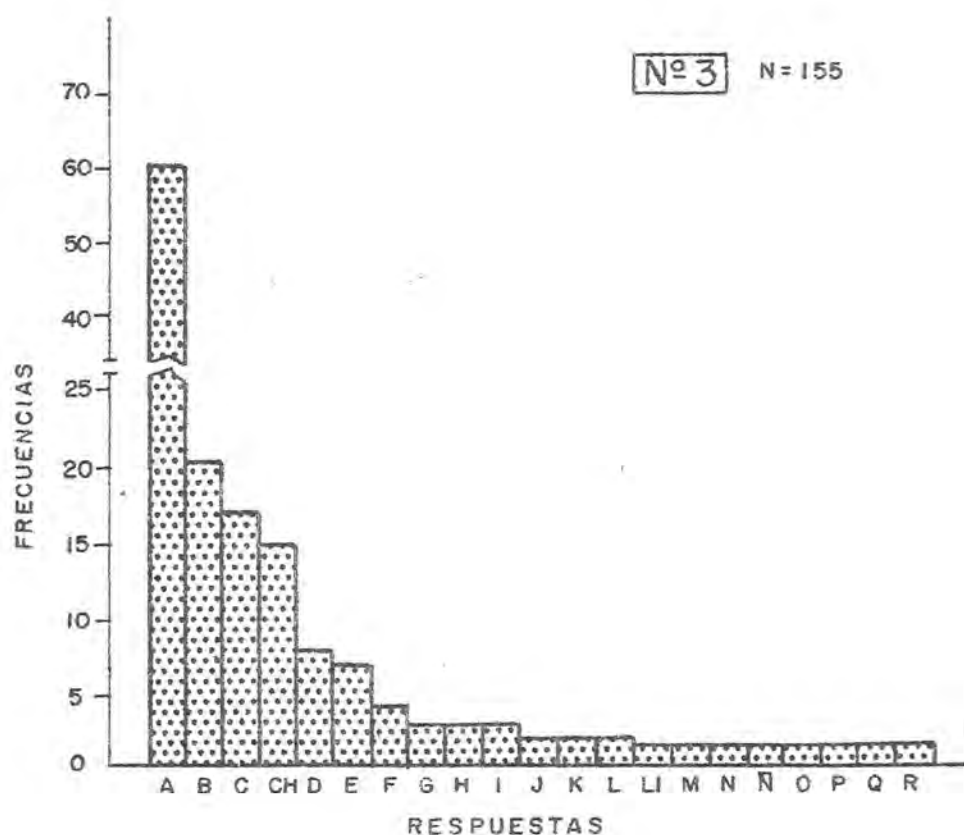


RESPUESTAS:

A - Ninguna	21.9%
B - No contestaron	14.3
C - Incomprensión Jefes	11.7
CH-No practica lo que aprendió	9.7
D - Falta de práctica	9.7
E - Falta de herramientas	6.5
F - Problemas laborales	6.5
G - Comprensión compañeros	5.2
H - Salarios	3.9
I - Desadaptación	2.6
J - Trabajo forzado	1.9
K - Muchas	1.3
L - Diferencia de derechos	0.6
LL-Falta de permiso	0.6
M - Seguridad	0.6
N - Falta de trabajo	0.6
Ñ - Suciedad	0.6
O - Complejo de inferioridad	0.6
P - Falta de orientación	0.6
Q - Diferentes métodos de trabajo	0.6

PREGUNTA No. 3

QUE DESEARIA UD. QUE HICIERA EL SENA PARA AYUDARLO Y ASISTIRLO ?



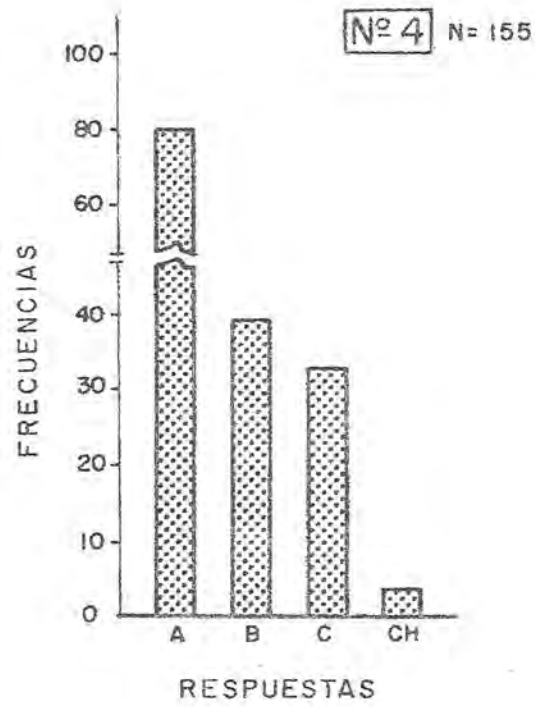
RESPUESTAS:

A - Visitar la Empresa.....	38.8%
b - Mayor relación con el SENA.....	13.6
C - Ampliar cursos.....	11.0
CH No contestaron.....	9.7
D - Conseguir aumento de salarios. . .	5.3
E - Nada.....	4.6
F - Más asistencia técnica.....	2.6
G - Consecuencias de patrocinio.....	1.9
H - Buscar Empresa conveniente.....	1.9
I - Establecer oficina A. E. P.....	1.9
J - Cambio de Empresa.....	1.3
K - Biblioteca.....	1.3
L - Club para alumnos y ex-alumnos .	1.3
LL Cursos de Relaciones Humanas . .	0.6
M - Facilitar estudios.....	0.6
N - Atender peticiones.....	0.6
Ñ - Deportes.....	0.6
O - Becas de especialización.....	0.6
P - Cancelación de contratos.....	0.6
Q - Más trabajo en la Empresa.....	0.6
R - Cambio de Sección.....	0.6



PREGUNTA No. 4

ESTA UD. PRACTICANDO LO QUE APRENDIO EN EL "SENA" ?

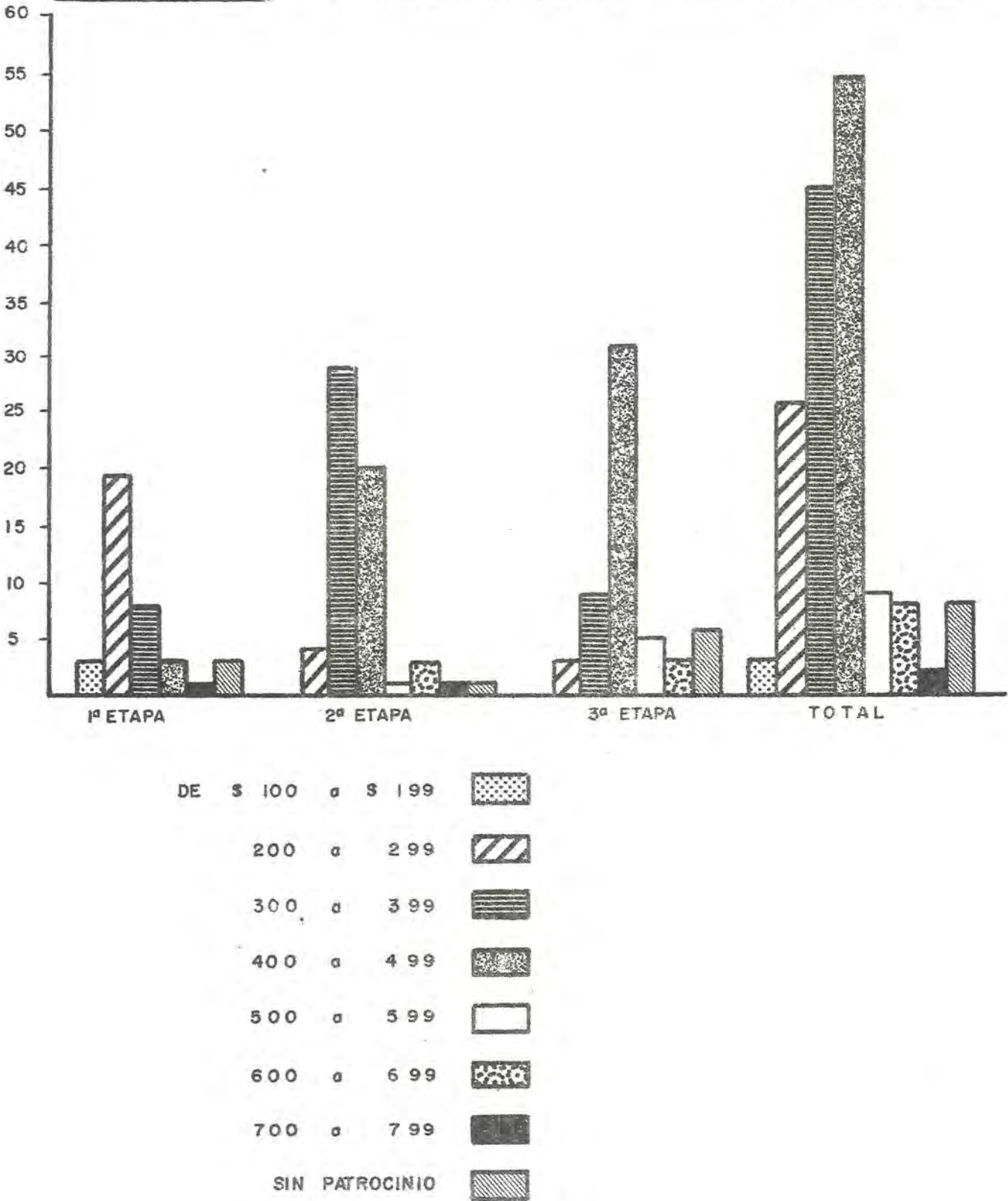


RESPUESTAS:

A - Sí ..... 51%  
B - Parte ..... 25.2  
C - No ..... 21.3  
CH- No contestaron ..... 1.9

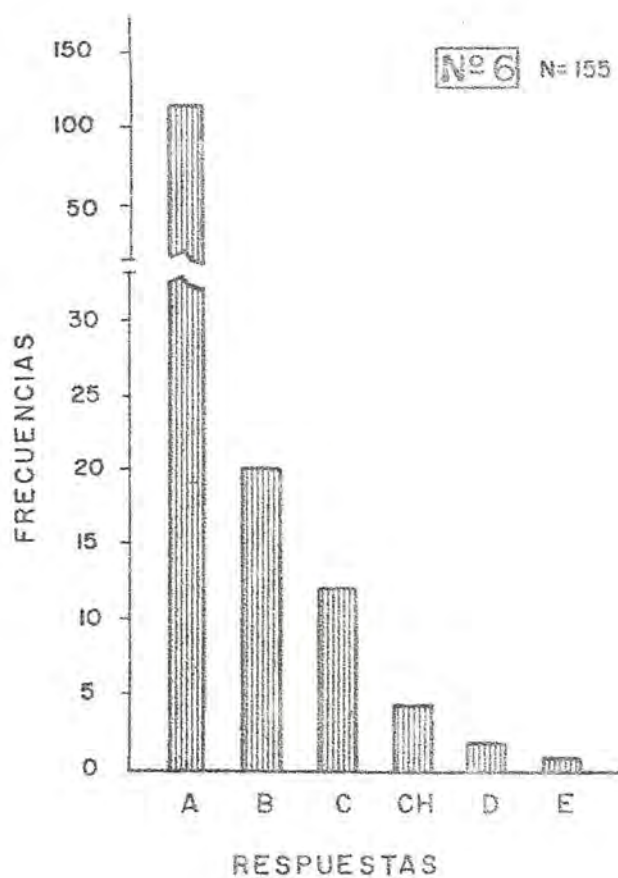
SALARIOS MENSUALES	FRECUENCIAS			
	1ª ETAPA	2ª ETAPA	3ª ETAPA	TOTAL
DE \$ 100 a \$ 199	3	-	-	3
200 a 299	20	4	3	27
300 a 399	8	29	8	45
400 a 499	3	20	32	55
500 a 599	-	1	6	7
600 a 699	-	3	3	6
700 a 799	1	1	-	2
SIN PATROCINIO	3	1	6	10
TOTALES	38	59	58	155

PREGUNTA No. 5      QUE SALARIO TIENE UD. AHORA EN LA EMPRESA ?



PREGUNTA No. 6

EN QUE EMPLEA UD. SU SALARIO ?



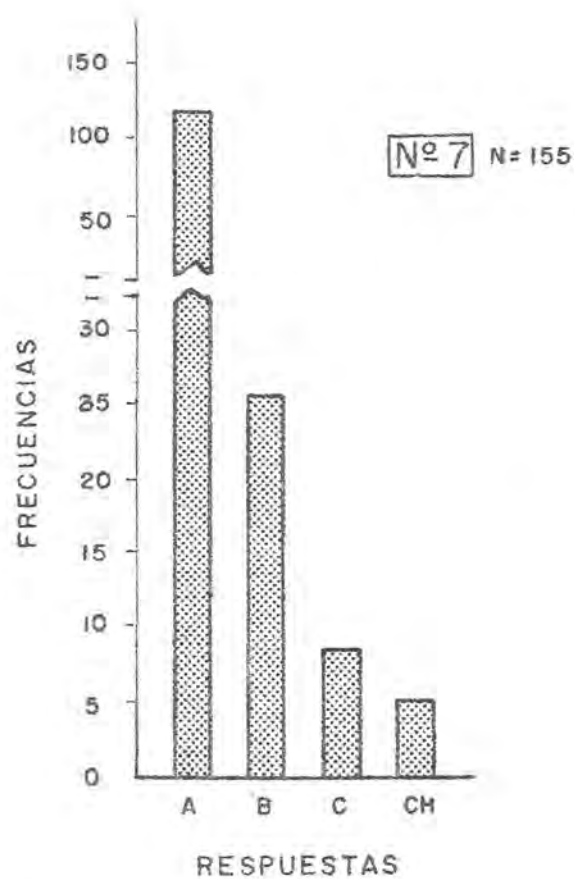
RESPUESTAS:

A - Sostenimiento personal y familiar .....	74.8%
B - Sostenimiento y estudios .....	12.9
C - Ahorro y sostenimiento .....	7.8
CH- No contestaron .....	2.6
D - No tienen salario .....	1.3
E - Implementos deportivos únicamente .....	0.6



PREGUNTA No. 7

TIENE UD. AMIGOS EN LA EMPRESA DONDE TRABAJO ?

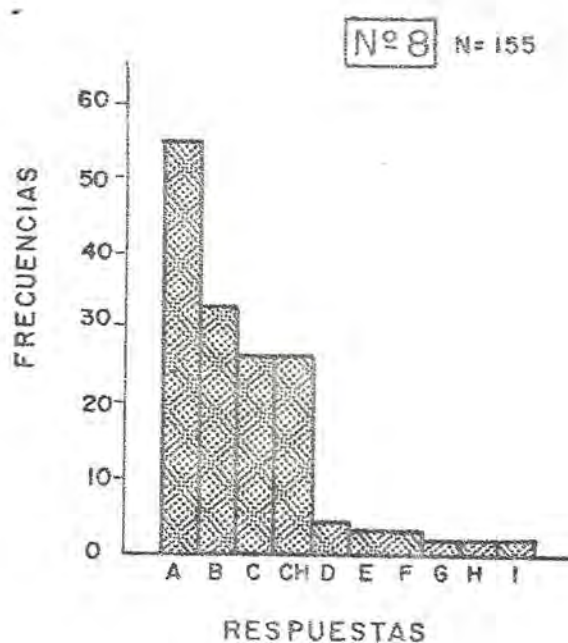


RESPUESTAS:

A - Sí.....	76.8%
B - No.....	14.8
C - Muy pocos .....	5.2
CH- No contestaron .....	3.2

PREGUNTA No. 8

QUE DIFERENCIA CREE QUE EXISTE ENTRE UD. Y SUS AMIGOS ?

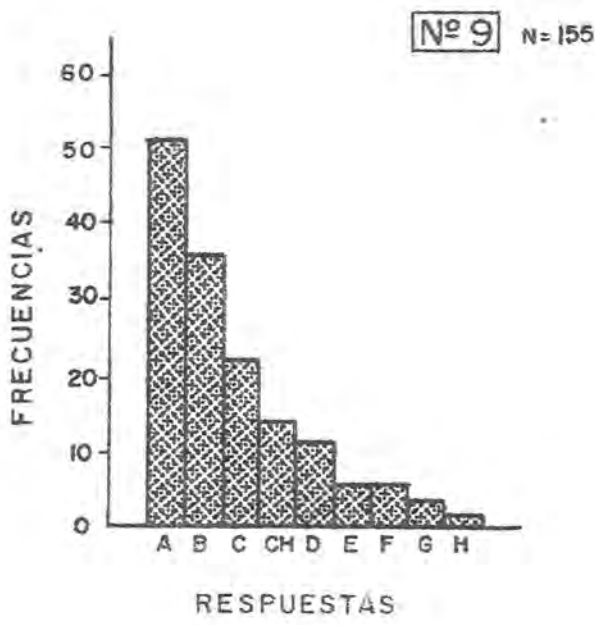


RESPUESTAS:

A - Ninguna.....	35.5%
B - Inferioridad cultural y moral.....	21.3
C - Cultura y técnica.....	17.5
CH- No contestaron.....	17.5
D - Diferencia en distracción.....	2.6
E - Salarios.....	1.9
F - Falta de comprensión.....	1.9
G - Ambiente.....	0.6
H - Desigualdad total.....	0.6
I - Edad.....	0.6

PREGUNTA No. 9

HAY ALGUNA DIFERENCIA ENTRE LAS HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS QUE UD. UTILIZO EN EL "SENA" Y LAS QUE HAY EN LA EMPRESA?



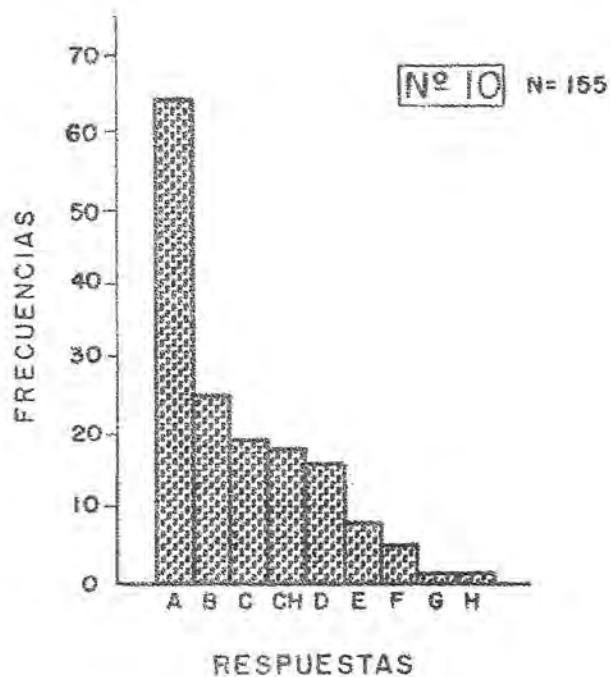
RESPUESTAS:

A - Sí.....	33.6%
B - No.....	23.2
C - Pocas herramientas en la empresa..	14.8
CH Muy diferentes.....	9.0
D - Mejores en el " SENA "	7.7
E - Mejores en la empresa.....	3.9
F - No contestaron .....	3.9
G - Totalmente diferentes.....	2.6
H - No existen en la empresa.....	1.3



PREGUNTA No. 10

EN QUE ACTIVIDADES SUELE UD. EMPLEAR SU TIEMPO LIBRE ?

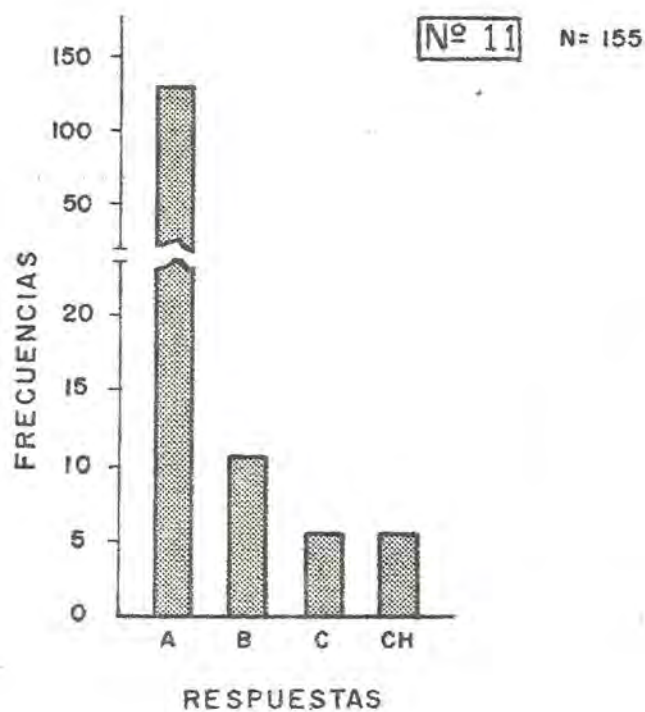


RESPUESTAS:

A - Estudios y deportes.....	.41.3%
B - Diversiones.....	.16.1
C - Deportes .....	.12.3
CH Descanso .....	.11.0
D - Estudios .....	.10.3
E - No contestaron.....	4.6
F - Trabajo horas extras.....	3.2
G - Dibujo y deportes.....	0.6
H - Ninguna actividad .....	0.6

PREGUNTA No. 11

DESEARIA UD. ESTAR VINCULADO A LOS DEPORTES Y DEMAS ACTIVIDADES SOCIALES QUE PRACTICO EN LA ETAPA LECTIVA ?

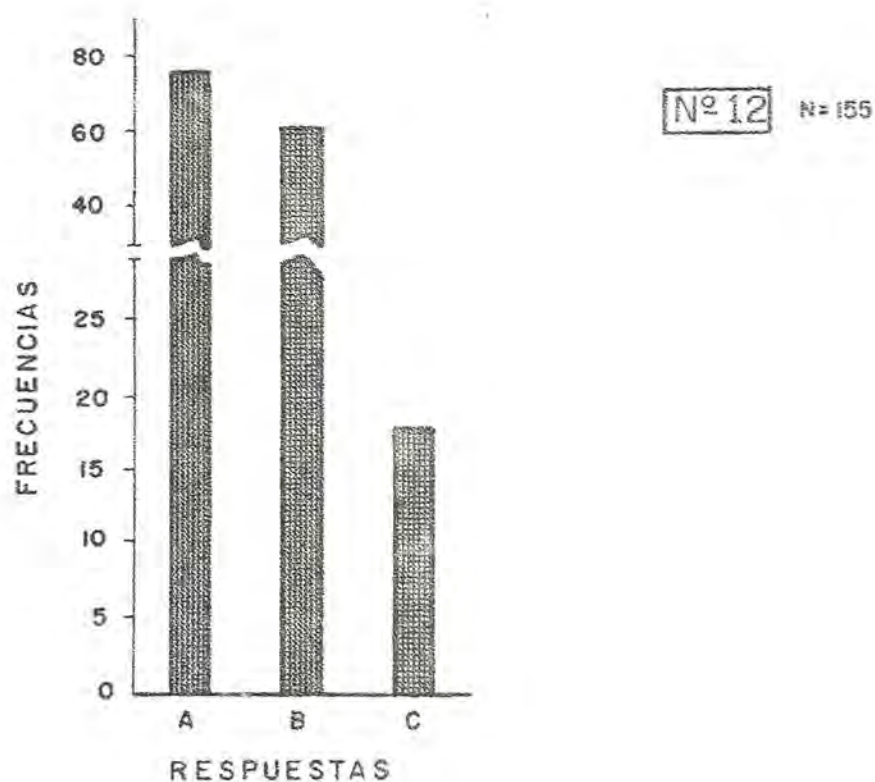


RESPUESTAS:

A - Sí.....	.85.1%
B - Me gustaría mucho .....	7.1
C - No.....	3.9
CH No contestaron .....	3.9

PREGUNTA No. 12

TIENE UD. AHORA ALGUN PROBLEMA FAMILIAR, ECONOMICO, ETC.,  
QUE DESEARA TRATAR CON ALGUIEN DEL " SENA " ?



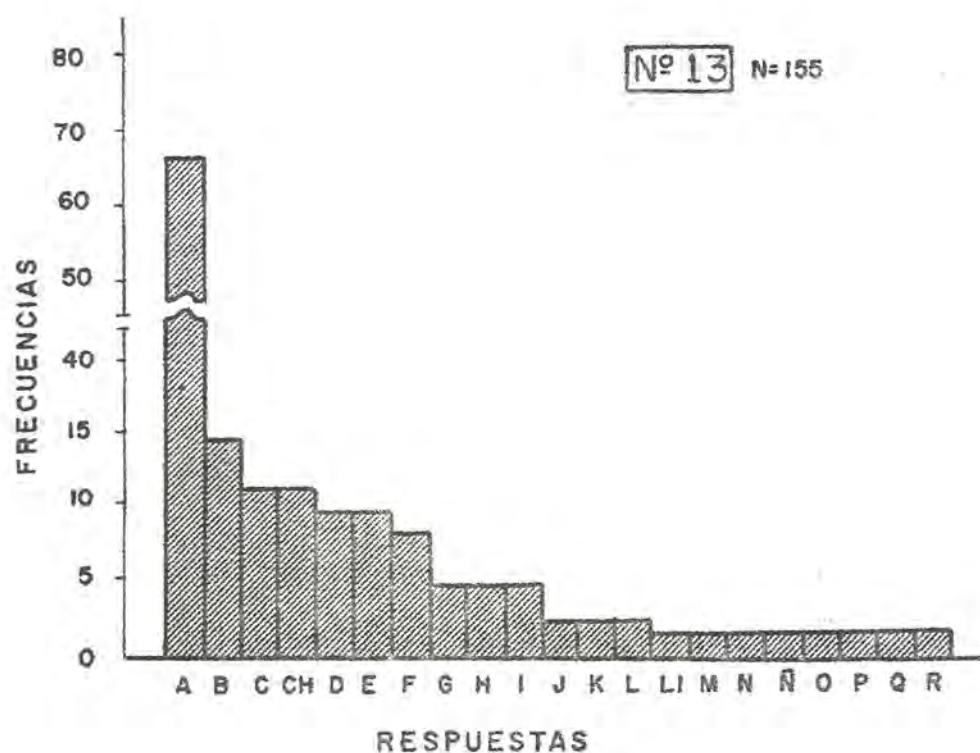
RESPUESTAS:

A - No tienen problemas.....49.0%  
B - Si tienen problemas.....39.4  
C - No contestaron.....11.6



PREGUNTA No. 13

QUE PUESTO DE TRABAJO OCUPA EN LA EMPRESA ?

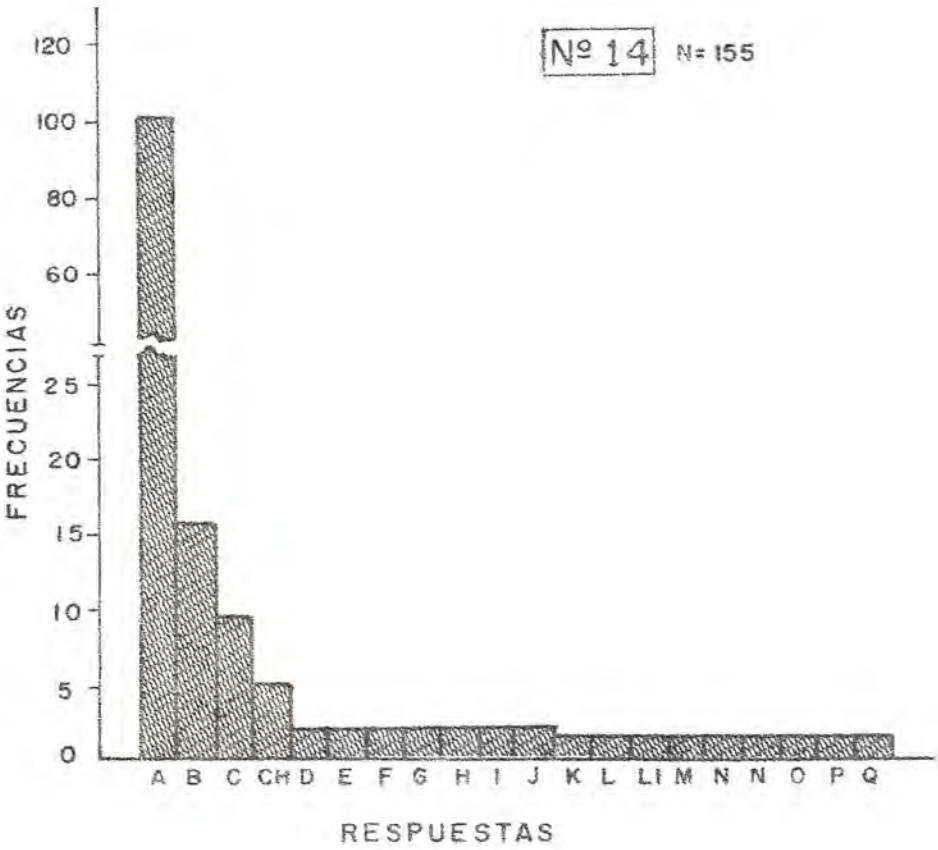


RESPUESTAS:

A - Ayudantes.....	43.3%
B - Tornero soldador.....	9.1
C - Mecánico de Mantenimiento...	7.1
CH Ningún puesto fijo.....	7.1
D - Electricista.....	5.8
E - Mecánico de Patio.....	5.8
F - Técnico.....	5.3
G - Operarios.....	2.6
H - Taller mecánica.....	2.6
I - No contestaron.....	2.6
J - Ensamblador.....	1.3
K - Oficios varios.....	1.3
L - Ajustador.....	1.3
LL Asesor técnico.....	0.6
M - Almacenista.....	0.6
N - Herramentero.....	0.6
Ñ - Jefe de Sección.....	0.6
O - Mecánico Electricista.....	0.6
P - Fresador.....	0.6
Q - Taladro.....	0.6
R - Soldador.....	0.6

PREGUNTA No. 14

DONDE CREE UD. QUE DEBERIA ESTAR UBICADO DENTRO DE LA EM'PRE-  
SA ?

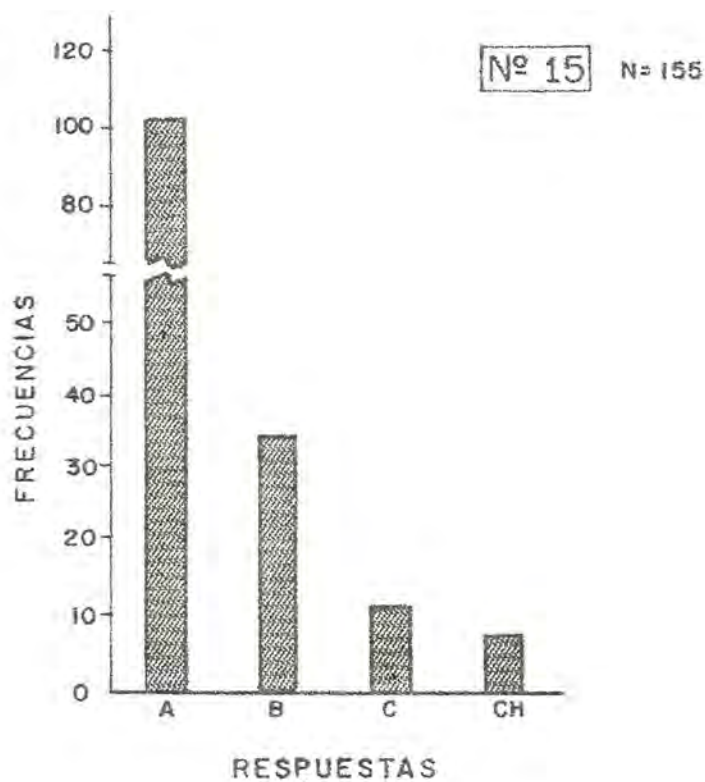


RESPUESTAS:

A - El mismo puesto.....	65.9%
B - No contestaron.....	10.4
D - Tornero .....	5.9
CH Operarios.....	3.3
D - Servicios .....	1.3
E - En Sección especial.....	1.3
F - Electricidad .....	1.3
G - Mecánico .....	1.3
H - Jefes de taller .....	1.3
I - Mantenimiento.....	1.3
J - Ayudantes de mecánica.....	1.3
K - Sección sonido.....	0.6
L - Televisión.....	0.6
LL Reparador .....	0.6
M - Bobinador.....	0.6
N - Patio.....	0.6
Ñ - Alimentación .....	0.6
O - Motores .....	0.6
P - Ensamblador .....	0.6
Q - Supervisor .....	0.6

PREGUNTA No. 15

TIENE UD. EL MISMO TRATO QUE LOS DEMAS TRABAJADORES POR PARTE DEL SUPERVISOR, JEFE DE PLANTA, ETC. ?



RESPUESTAS:

A - Sí.....	66.5%
B - No.....	21.9
C - Mejor.....	7.1
CH No contestaron.....	4.5



## LA PROBLEMÁTICA DEL APRENDIZ EN LA ETAPA PRODUCTIVA

La población total de aprendices el 27 de Marzo de 1.965 era de 179 en la etapa productiva distribuidos en 128 empresas, de esta población fueron encuestados 155. Es de advertir que nuestra población de aprendices que aparece aquí está haciendo la primera, segunda ó tercera y última etapa productiva. Además la totalidad de ellos pertenecen a las ocho especialidades que tiene actualmente el Centro Industrial.

Debemos tener en cuenta que si es verdad que los aprendices encuestados más o menos responden con similitud, es completamente claro el poder distinguir las respuestas de acuerdo con la especialidad. Podríamos igualmente catalogar las especialidades no por lo que ellas significan, sino por la diferente preparación, manera de expresión y clases de problemas de cada especialidad. El muchacho cuando se inscribe no tiene una noción clara de la especialidad que elige, razón por la cual aparece la frustración que trae como consecuencia necesaria el desinterés, la falta de rendimiento y finalmente el retiro o la cancelación del contrato por parte de la empresa.

Antes de iniciar el análisis de las diferentes respuestas y de darles la ponderación que les corresponde, creo que es conveniente situarnos en el terreno propio del análisis, a la vez que tener en cuenta las características de la población en vía de estudio.

En primer lugar la Industria donde nuestra población de aprendices se encuentra en etapa productiva, tiene tradiciones, métodos de trabajo, maquinaria y materiales muy diferentes a los que el aprendiz utilizó en su etapa lectiva. La industria bogotana, y tal vez la colombiana en general, con muy contadas excepciones, no tiene conciencia de lo que es el aprendiz, ni el papel que desempeña en la Empresa a la cual se vincula.

El aprendiz no es un obrero calificado, sino un alumno en práctica o mejor un trabajador en período de formación.

Vistos así los dos aspectos de este estudio, podemos iniciar el análisis donde encontraremos grandes diferencias y variedad de respuestas de acuerdo con las especialidades u oficios a los que pertenecen los encuestados.

No está por demás advertir que la población colombiana, no está acostumbrada a este sistema de encuestas que se ha generalizado en otros países. Pero es sorprendente la sinceridad y precisión con la que ha contestado un gran porcentaje de los alumnos aprendices.

No se pretende con este estudio del aprendiz en la Empresa, dar conclusiones dogmáticas, sino simples opiniones que deben ser estudiadas y tenidas en cuenta para ver las fallas y poner el remedio adecuado.

Además de los porcentajes por especialidad, se incluirán algunas de las respuestas dadas por los aprendices de las diferentes especialidades a la vez que se hará una comparación de especialidades; como sigue:

1.- ¿ESTA USTED CONTENTO CON SU OFICIO O DESEARIA CAMBIAR?

.....Y POR QUE.....

### RADIO Y T. V.

Como se puede ver los muchachos que manifiestan estar contentos tienen una motivación. Se sienten ellos dentro de su especialidad seguros y con ánimos de continuar no por un halago económico, ni por la comodidad del oficio, sino porque se sienten atraídos por esta especialidad: " Me llama mucho la atención " o porque ven dentro de ese ramo un campo de investigación y de adelanto. Es precisamente la satisfacción de haberse enrolado en la especialidad para la cual los muchachos se creen con mejores aptitudes: " Tiene mucho campo de explotación ". Aquí aparecen los aprendices indicando no solo su gran deseo de continuar en dicha especialidad, sino de estar llevando a la práctica los conocimientos adquiridos.

Por el contrario tenemos en la otra cara de la medalla la apatía y el descontento, la insatisfacción, no claro está, porque la especialidad no sea de su agrado sino porque no están llevando al terreno de la práctica los conocimientos adquiridos: " No estoy practicando del todo la especialidad que aprendí ". Es apenas natural que en estas circunstancias un aprendiz se siente fuera de su ambiente y por consiguiente con el descontento que esa situación conlleva.

La ubicación aquí tiene una importancia muy grande, pues muchas veces de esto depende el éxito o el fracaso de quienes aspiran a llegar a la empresa a poner en ejecución lo que aprendieron y se ven frustrados porque les asignan funciones u oficios que ellos desconocen por completo.

### ALUMNOS (10)

Contento	60%	" Me llama mucho la atención "
		" Tiene mucho campo de explotación "
Descontento	30%	" No estoy practicando del todo la especialidad que aprendí ".
No contestó	10%	

-----

### ELECTRICIDAD

Nos encontramos frente a otra especialidad que a pesar de ser muy afín con la anterior, demuestra su diferencia en las respuestas. Los porcentajes varían y las motivaciones son diferentes. Se encuentran satisfechos porque: " Hay un buen orden en mi oficio " - " Es mi profesión ". Una vez más se puede apreciar el placer de quien en la medida de sus capacidades hace el análisis frío de su propio oficio y procura ponerlo en alto y aferrarse a él porque ejerciéndolo se siente plenamente satisfecho.

Por otro lado tropezamos ahora con el grupo de los inconformes. Aquí aparecen nuevas razones que indican la reacción frente a la ejecución del oficio: "Muy pocos conocimientos, reducido programa". Es apenas natural que cuando al aprendiz se le encomiendan tareas superiores a sus conocimientos o cuando se le pide que utilice maquinaria o herramientas con las cuales él no está familiarizado, sienta su impreparación.

Por otra parte los programas de estudio no se han renovado desde hace más de cinco años y al encontrarse el alumno con la realidad viviente, con problemas que a él no le explicaron, ve que los programas no tienen la amplitud ni el alcance de los adelantos modernos.

El aprendiz como todo ser humano siente aquí el placer de conocer y saber algo y al mismo tiempo espera la justa recompensa de la labor ejecutada. El motivo de cambiar de profesión no es ni la falta de conocimientos, ni el disgusto por la profesión misma, tampoco es incapacidad sino: "Debido al bajo salario de esta profesión". Es la queja natural de quien se cree con suficientes conocimientos y práctica para desempeñar en oficios, y ve que su salario compensa los esfuerzos realizados.

#### ALUMNOS (21)

Contentos	47.62%	"Me gusta esa profesión"
Descontentos	33.33%	"Muy pocos conocimientos reducido programa"
Cambio	14.28%	"Debido al bajo salario de esta profesión"
No contestó	4.77%	

-----

#### MANTENIMIENTO

Si es verdad que aparece el interés de lucro en algunas de las respuestas, no es menos cierto que muchos de los aprendices sienten el halago de su oficio cuando dicen "Diariamente aprendo más dentro de mi profesión" - "Porque esta es la especialidad que más me gusta y quiero aprender". Aquí aparece el deseo inmenso de quien en realidad quiere su propio oficio y además siente el ansia de superación. Estas frases son la revelación de los anhelos de muchos aprendices, por no decir de la totalidad.

La falta de oportunidad para practicar origina una vez más el descontento y el deseo de cambio de especialidad: "No practico la especialidad" - "No estoy practicando nada". Estos son gritos desesperados de quien se encuentra a regañadientes desempeñando un oficio. El aprendiz manifiesta no solo el deseo de salir de allí sino de encontrar una empresa donde practicar lo aprendido.

### ALUMNOS ( 41 )

Contentos	78.05%	" Porque es una buena especialidad "
		" Hay mayor entrada monetaria "
		" Porque esta es la especialidad que más me gusta "
		" Por la variedad de trabajo "
Descontento	2.44%	" Es un oficio cansón "
		" No practico la especialidad "
		" No estoy practicando nada "
Cambio	17.07%	" No me gusta la producción en serie "
No contestó	2.44%	

### DIESEL

En contraste con lo anterior viene la satisfacción de quien hace y practica lo que en realidad sabe: " Desempeño oficios de mi especialidad ". Aquí el 87.5% se sienten satisfechos y llenos de optimismo con su oficio ya que tienen la oportunidad de practicarlo.

El motivo de disgusto entonces, es otro. Es la susceptibilidad humana que aparece con visos de resentimiento porque no se valora ni se aprecia al aprendiz. " No tenemos ningún aprecio por parte de los Jefes ". El aprendiz estaba acostumbrado a oír comentarios sobre sus estudios y prácticas. Aquí el aprendiz encuentra la indiferencia, por no decir, la apatía de su superior. No encuentra quien lo estimule para seguir su período de formación en la empresa.

### ALUMNOS(24)

Contentos	87.52 %	" Me parece más eficiente "
		" Esa es mi aspiración "
		" Pues tengo afición a ella "
		" Porque promete para el futuro "
		" Desempeño oficio de mi especialidad "
Descontento	4.16%	" No tenemos ningún aprecio por parte de los Jefes "
Cambio	4.17 %	
No contestó	4.16 %	



## AUTOMOTORES

El aprendiz es consciente de que al ir a la empresa continúa su formación y perfeccionamiento. Además de hacer el análisis de la profesión hasta donde es capaz un aprendiz, perfectamente puede ya hacer el análisis sobre la práctica de su oficio: " Me gusta porque tiene amplias ramas " - " Porque estoy ejerciendo lo que aprendí en el SENA ". Aquí se nota de nuevo la complacencia de estos aprendices, no solo porque tuvieron el acierto de elegir su propio oficio, sino porque tienen la oportunidad de practicar lo aprendido.

Dentro de los motivos de inconformidad y deseo de cambio aparecen aquí nuevas causas que revelan el deseo de superación del aprendiz lo mismo que la mejor remuneración económica. " Desearía cambiar para ampliar mis conocimientos " - " Por el mal sueldo ". El hombre es sujeto de aspiraciones permanentes. Puede decirse que el ser humano es un animal inconforme, de ahí el afán permanente por mejorar en todos los aspectos, que es una justa aspiración del individuo.

### ALUMNOS (20)

Contentos	85.00%	" Me gusta y porque tiene amplias ramas "
		" Porque estoy ejerciendo lo que aprendí en el SENA "
		" Porque ésta es mi vocación "
		" Es de mi gusto y lo entiendo "
Descontento	5.00%	" Por mal sueldo "
Cambio	10.00%	" Desearía cambiar "

-----

## MAQUINAS HERRAMIENTAS

El aprendiz es alguien que piensa en el porvenir, en el futuro. Considera su profesión como algo que le dá una seguridad para el mañana. " Porque me gusta y creo que me proporcionaría un buen porvenir " - " Me parece lucrativa, de mucho progreso ". Como se puede ver, aquí aparece en realidad alguien con aspiraciones. No es el muchacho que toma su permanencia en el SENA y sus estudios en general como un pasatiempo, sino el muchacho reflexivo y consciente que labra su futuro. Es la especialidad que tiene un mayor porcentaje de gente satisfecha. Los que se manifiestan descontentos que son un porcentaje muy reducido, no aducen causa o fundamento para estar descontentos.

### ALUMNOS (27)

Contentos	92.60	" Por su universalidad " (Sic)
		" Porque esta profesión me gusta "
		" Porque la entiendo bastante "
		" El fácil y explícita "
		" Porque me gusta y creo que me proporcio-



naría un buen porvenir "

" Porque siempre había anhelado estudiar esto "

" Me parece lucrativa, de mucho progreso "

Descontento	3.70%
No contestó	3.70%

-----

### SOLDADURA

Aquí nuevamente aparece la actitud de quien en realidad ha encontrado el oficio para el cual tiene más aptitudes y por el cual verdaderamente tiene una inclinación: " Porque me gusta y me atrae ". Es la manifestación de quien ha encontrado lo que en realidad buscaba.

### ALUMNOS (2)

Contentos	50%	" Porque me atrae "
No contestó	50%	

-----

### MAQUINARIA AGRICOLA

El aprendiz siempre trata de elegir aquello que le llama más la atención desde que tenga oportunidad; el hecho de estar contento : " Porque me gusta la mecánica " está diciendo que uno de los factores que más tarde van a influir en el aprendiz es la debida elección del oficio.

El patrocinio que es un gran aliciente para el aprendiz se ha convertido en en una especie de necesidad. Ningún aprendiz quiere estar sin patrocinio, y como lo manifiesta uno de los alumnos, esperan que el patrocinio sea adecuado: " Falta de patrocinio adecuado ". Es apenas natural pues la mayoría de nuestros alumnos son jóvenes de escasos recursos económicos.

### ALUMNOS (10)

Contentos	80. %	" Porque siempre lo he deseado "
		" Porque me gusta la mecánica "
		" Sé que es mi profesión "
Cambio	10%	" Falta de adecuado patrocinio "
No contestó	10%	

-----

## 2.- CUALES SON LAS MAYORES DIFICULTADES QUE TIENE UD. EN SU TRABAJO?

### RADIO Y T. V.

Como se dará cuenta el lector, el porcentaje, lo mismo que la variedad de problemas en las respuestas obtenidas, vuelve a darnos una idea clara de lo que son las diferentes especialidades. Cada oficio conlleva sus propias dificultades. También depende del individuo, que procure amoldarse a la realidad laboral: " No tengo dificultades ". Más o menos en la misma forma han contestado muchos, pero un gran número de aprendices tiene dificultades dentro de la empresa.

Entre las dificultades que afronta el aprendiz, tenemos la cuestión relaciones humanas. El SENA le consigue patrocinio y contrato de trabajo al alumno, esto mismo hace que los demás trabajadores que entraron a la empresa con grandes dificultades, y en condiciones mucho más desfavorables que las del aprendiz, se encuentren resentidos y hagan aparecer esa situación en un comportamiento desleal para con el aprendiz: " Envidia de muchos de mis compañeros ". En realidad aquí se rompe esa solidaridad que suele haber entre los diferentes gremios y entre trabajadores especialmente.

Otra dificultad que predomina a lo largo de las respuestas es el no estar dedicado el aprendiz a realizar las tareas para las cuales se ha preparado: " No estoy practicando del todo lo que aprendí ". Esto rompe por completo las normas del aprendizaje ya que en la Empresa el muchacho vá en vía de práctica y entrenamiento.

### ALUMNOS (10)

Ninguna	30%	" No tengo dificultades "
Diferencias de derechos	10%	" Que por no ser trabajador de tiempo completo no tengo los mismos derechos a los trabajadores de tiempo completo "
Salario	10%	" El cambio de trabajo y de salario "
No practica lo que aprendió	10%	" No estoy practicando del todo lo que aprendí "
Incomprensión	10%	" Envidia de muchos de mis compañeros "

### ELECTRICIDAD

El aprendiz cuando sale no es un experto ni un obrero calificado, es sim-

plemente un muchacho en vía de preparación. Al llegar a la empresa no puede dar el rendimiento que desea, pues se encuentra compitiendo con gentes que tienen mayores conocimientos técnicos y con mucha más práctica. " La falta de práctica me ocasiona dificultades ". - " La falta de conocimientos ".

Un muchacho que ha estudiado seis meses o un año y que luego va a poner en práctica sus conocimientos y se da cuenta de que ellos son deficientes, o que su entrenamiento no lo proporciona la práctica requerida, se siente como defraudado.

### ALUMNOS (21)

Ninguna	9.52%	" No tengo dificultades "
No practica lo que aprendió	4.76	" No estoy ocupado en el curso que recibí en el SENA ( Electricidad ) habiendo allí una posición de dicha especialidad "
Falta de práctica y conocimientos técnicos	47.64%	" La falta de práctica me ocasiona dificultades "
Desadaptación	9.52%	" Falta de conocimientos técnicos "
Falta permiso ir SENA	4.76	" Distancia de mi hogar. Desadaptación "
Seguridad	4.76	" No me dejan ir los sábados a la reunión "
Incomprensión Jefes	4.76	" Poca organización en el trabajo "
Falta de herramientas	4.76	" Incomprensión entre superior y aprendiz "
Falta de trabajo	4.76	" Falta de herramientas "
		" La mayor dificultad es la falta de trabajo tanto en mi especialidad como en otras cosas "

-----

### MANTENIMIENTO

Las causas que originan las dificultades son muy variadas en esta especialidad. Esto se debe a las modalidades del oficio, que es muy diferente a las demás especialidades. Además las personas que ejercen este oficio se han formado casi exclusivamente con la práctica. Al llegar el aprendiz a la empresa o lugar de trabajo, no se le tiene en cuenta su preparación ni su mediana experiencia. El Aprendiz entonces se lamenta así: " No me tienen la suficiente confianza para ejecutar cualquier trabajo de los que yo aprendí ". Es apenas natural que el alumnos reaccione de esa manera pues si es capaz de hacer algo y no lo dejan; le limita sus capacidades y sus conocimientos.

De ahí surge una nueva situación de la cual se lamenta con sobrada razón el aprendiz: " Me tienen como a cualquier ayudante que entra sin saber nada ". En realidad, no es conveniente que el aprendiz se encuentre en estas condiciones ya que así no puede apreciar la formación SENA. Allí se encuentra como si ver-

daderamente la etapa lectiva no le hubiera sido de ninguna utilidad y esto es tremendamente lamentable.

### ALUMNOS (41)

Ninguna	22.01%	" Ninguna "
Trabajo forzado	4.87	" De que nos mandan a hacer trabajos muy forzados "
Falta de herramientas	12.19%	" La falta de elementos de trabajo "
Problemas de trabajo	7.31%	" Que no desempeño el oficio que me corresponde "
		" El mal trato y no cumplimiento de la empresa con el contrato "
No practica lo que aprendió	14.63%	" No me tienen la suficiente confianza para ejecutar cualquier trabajo de los que yo aprendí "
		" No nos ponen a hacer lo que estudiamos " (Sic.)
Incomprensión compañeros	7.31%	" Con el trato de los obreros de la empresa "
La falta de práctica	4.87%	" La falta de práctica "
Muchas	4.87	" Son muchas las dificultades "
No contestó	8.33%	

### DIESEL

Como el SENA es una Institución relativamente nueva, no ha tenido manera de llegar aún a todos los sectores de la industria. Por otra parte la inmensa oferta de trabajo ó mano de obra en todos los campos, crea una inseguridad de trabajo en todos los ámbitos laborales.

Al llegar el aprendiz, el obrero que se creía sin contendores, ve en el aprendiz a un pequeño rival que con las capacidades de un joven trata de dar todo el rendimiento posible con el mayor cuidado en su ejecución. De aquí nace la desconfianza que deja ver esta frase: "Las mayores dificultades, personalismo de mis compañeros y cierta tendencia de que se creen desplazados ". En realidad debe ser profundamente molesto el estar en medio de un personal que se muestra receloso y lleno de desconfianza. Allí no puede haber cooperación ni compañerismo, sino una permanente intranquilidad.

### ALUMNOS (24)

Ninguna	37.50%	" Ninguna "
Problemas de trabajo	16.67%	" La diferencia de métodos de trabajo "
No practica lo que aprendió	16.67%	" No trabajo en la especialidad que estudio "
Incomprensión compañeros	8.33%	" Las mayores dificultades son personalismo "

Incomprensión Jefes	8.33	de mis compañeros y cierta tendencia de que se creen desplazados " (Sic.)
Dificultad en los métodos del trabajo	4.17	" Mala comprensión con el Jefe "
No contestó	8.33	" Falta de oportunidad para demostrar lo aprendido "

## AUTOMOTORES

Quien ha tenido la oportunidad de conocer los dos ambientes, el del SENA y el de muchas de nuestras empresas, puede en realidad ver la diferencia que en limpieza existe.

Mientras el aprendiz efectúa su etapa lectiva tiene la oportunidad de estudiar y practicar en lugares que se mantienen con una limpieza excepcional. Al llegar a la empresa, se opera un cambio que se expresa así: " Son el mugre ". Cruda pero realmente aparece aquí la impresión del muchacho.

Son pues muchos los factores que constituyen la adaptación del joven en la empresa. El aprendiz aquí aparece casi fuera de ambiente. Además encuentra la realidad tremenda de su poca experiencia. Todo esto lo acompleja y entonces el aprendiz dice: " La inferioridad ante los demás ". La situación es realmente angustiosa pues no hay nada peor que la reducción de la capacidad humana por motivo de inferioridad.

## ALUMNOS (20)

Ninguna	20%	" No tengo ninguna dificultad "
Problemas de trabajo	10%	" Incapacidad física; trabajo pesado "
Incomprensión Jefes	5%	" Jefe taller; compañeros; lejos de mi tierra "
Falta de práctica	3%	" Falta de práctica "
Salario	15. %	" Falta de herramientas y el salario muy bajo "
Falta de herramientas	10%	" Son la mugre "
Suciedad	3 %	
Complejo de inferioridad	5%	" La inferioridad ante los demás "
Trabajo forzado	5%	" Incapacidad física y trabajo pesado "
No contestaron	20%	

## MAQUINAS HERRAMIENTAS

El aprendiz espera gradualmente ir ascendiendo en la práctica a medida que va recibiendo mayores conocimientos en las diversas etapas lectivas. El estancamiento en esta materia produce descontento en el aprendiz! Una de las



mayores es que me tienen trabajando lo mismo que en el trabajo de la primera etapa ". Es apenas natural que quien se siente con las aspiraciones de progresar, espere hacerlo a medida que el tiempo en el estudio avance.

Otra gran dificultad que afronta el aprendiz es la falta de orientación en el momento preciso: " La falta de apoyo y orientación en mi especialización ". El muchacho estaba acostumbrado a recibir indicaciones del Instructor, pero ahora se encuentra frente a una nueva realidad; el desempeñarse solo en la realización de sus tareas.

Creo que el aprendiz aspira a que durante sus etapas productivas le sean dadas más indicaciones, que él no se sienta solo, sino que sus etapas productivas sean una verdadera continuación de las etapas lectivas en todos los aspectos.

#### ALUMNOS(27)

Ninguna	25.92%	" Ninguna hasta el momento "
No practica lo que aprendió	11.12%	" El no estar trabajando en lo que aprendí "
Incomprensión compañeros	7.40%	" El ayudarle a personas de poca cultura y sin ninguna clase de educación moral "
Incomprensión Jefes	22.23%	" La falta de comprensión por parte del Supervisor "
Falta de práctica	7.40 %	" Una de las mayores que me tienen trabajando en lo mismo de la primera etapa "
		" El que doy poco rendimiento por falta de práctica "
		" Cierta desconfianza sobre las capacidades del aprendiz y por tanto falta de trabajo "
Falta de orientación	3.40%	" La falta de apoyo y orientación en mi especialización "
Salario	7.40	" El salario muy bajo "
No contestaron	14.83	

#### SOLDADURA

El salario lo necesita el aprendiz para su sustento y demás necesidades, si el salario no llega en el momento en que debe venir, produce aquellos trastornos económicos que afectan al interesado muy profundamente : " Son las del asunto de pago (No puntuales ) " (Sic.).

#### ALUMNOS (2)

Salario	50. %	" Son las del asunto de pagos ( No puntuales ) " (Sic.)
De falta de práctica	50%	" No estoy practicando lo que aprendí "

## MAQUINARIA AGRICOLA

Cuando el aprendiz no está ejecutando el oficio que aprendió, cuando se le dedica a otros menesteres, es difícil que la empresa conozca las habilidades y capacidades del sujeto: " No sabe la empresa las capacidades mías ". Es deseo de quien quiere surgir demostrando lo que sabe, pero no se le da la oportunidad.

### ALUMNOS(10)

Falta de herramientas	20%	" Falta de herramientas "
Problemas laborales	10%	" No sabe la empresa las capacidades mías "
Incomprensión Jefes	30%	" La falta de comprensión por parte de los Jefes "
No contestaron	40. %	

### 3.- QUE DESEARIA USTED QUE HICIERA EL SENA PARA AYUDARLO Y ASISTIRLO?

### RADIO Y T.V.

Los aprendices esperan que durante su etapa productiva el SENA tenga más vinculación con ellos.

Existen en el Centro Industrial, las reuniones mensuales, todos los últimos sábados, además visitas periódicas de los Instructores y a veces de la Trabajadora Social, Por las inquietudes demostradas por los aprendices, ellos quieren mayor vinculación, quieren un análisis de las especialidades de las empresas y además asistencia y visitas más frecuentes: " Supervisar y analizar cada una de las empresas, visitar cada empresa al menos cada dos meses " (Sic.). En relación con los alumnos se sienten abandonados, pues muchas veces tienen problemas de diverso orden que quisieran consultar con alguien del SENA pero no les es posible.

Los muchachos quieren que el SENA se dé cuenta de las condiciones en que se encuentran en la empresa, de la ubicación que tienen, del trato que reciben, de ahí que ellos pidan: " Mandar visitadores al sitio de trabajo ". - " Es un consuelo y un estímulo para el muchacho ver a alguien del SENA que se interesa por él durante su etapa productiva.

### ALUMNOS (10)

Visitar la empresa	60%	" Mandar visitadores al sitio de trabajo "
--------------------	-----	--

Mayor rel. individual		
SENA	10%	" Supervisar y analizar cada una de las em- presas, al menos cada dos meses " (Sic)
Nada	10%	
No contestaron	20%	

## ELECTRICIDAD

Por la vinculación que he tenido con los aprendices y por las visitas que he practicado a algunas empresas me he dado cuenta de que en la mayoría de los casos el problema del aprendiz debe analizarse en el mismo sitio de trabajo y no fuera de él.

Se necesita la inspección ocular, podríamos decir. Es allí donde se puede entablar el diálogo con el muchacho y con el supervisor o inmediato superior en la empresa. Fuera de ese lugar el muchacho narra a su manera los hechos y no se pueden apreciar bien los problemas; de ahí la expresión: " Conocer mejor nuestros problemas " Si no se tiene una visión real y auténtica de los hechos, los problemas que surgen serán insolubles e incomprensibles.

## ALUMNOS(21)

Visitar la empresa	23.80%	" Que un Supervisor visitara la empresa "
Mayor relación individual SENA	4.77%	" Pedir a la empresa mejor comprensión "
Ampliar cursos	33.32%	" Dar cursos más intensivos "
Cursos de Relaciones Humanas	4.77%	" Abrir más cursos como Relaciones Humanas "
Conseguir aumento salario	4.77%	" Aumento de sueldo "
Facilitar estudio	4.77%	" Que nos dieran más oportunidad de seguir estudiando en la Institución "
Nada	9.52%	
No contestó	14.28%	

## MANTENIMIENTO

Lo anterior lo expresa con mayor claridad la siguiente frase de uno de los aprendices : " Que el SENA se vincule más estrechamente con los aprendices, para coordinar y solucionar los problemas ". En realidad sin el diálogo permanente y constante con el aprendiz, la solución de los problemas es puramente empírica, pero no real y útil.

La aspiración del muchacho no termina al recibir el cartón, o sea al graduarse, como solemos decir. El aprendiz en un gran porcentaje quiere conti-

nuar sus estudios: " Poner un Centro de especialización para aprendices que terminamos ". Creo que hay una frustración cuando el muchacho se dá cuenta que sus estudios han sido cortados al recibir el cartón .

El aprendiz espera continuar adelantando. Ya se ha habituado al estudio y por eso hay muchos alumnos que al no encontrar nuevos cursos en el SENA, se van para continuar el bachillerato nocturno o diurno. La única forma de interesar al muchacho a que continúe en el SENA es abriendo nuevos cursos para aprendices que hayan terminado. Es decir continuar la formación hasta hacer de ellos verdaderos técnicos.

#### ALUMNOS (41)

Visitas a la empresa	43.93%	" Visitas frecuentes "
Mayor relación con el SENA	17.07%	" Que el SENA se vincule más estrechamente con los aprendices, para coordinar y solucionar los problemas "
Ampliar cursos	7.31	" Desearía que nos dieran unas clases más avanzadas sobre el trabajo que estamos desempeñando "
Aumento de sueldo	4.87	" Aumento de salario "
Más asistencia técnica	4.87	" Más visitas a las empresas "
Cambio de empresa	2.44%	" Que me cambiara de oficio ó de empresa "
Consecución de patrocinio	2.44	" Cambiar de empresa o ayudarme a ocupar el puesto correspondiente "
Atender peticiones	2.44%	" Que me hubieran cambiado de empresa cuando yo dije y aún ahora "
Nada	2.44%	
No contestaron	9.75	

#### DIESEL

Creo que las mayores dificultades del aprendizaje están en la falta de visitas y mayor atención a los problemas. Los muchachos ven la necesidad de una oficina especial para ellos a donde puedan acudir con toda la confianza y con gran facilidad, pues el ir al SENA les implica permisos que al acumularse les puede perjudicar. " Fundar una oficina especial de orientación para resolver los problemas en la etapa productiva ".

Pero ellos no se conforman con la oficina; advierten el caso en que por dificultades de trabajo no puedan llegarse hasta la oficina especial y por eso piden; " Que tuvieran un designado que fuera con frecuencia a la empresa a ver qué problemas hay ". Es muy bien sabido que el SENA está obligado a prestar toda la asistencia que crea del caso al aprendiz en la etapa productiva, de tal manera que es apenas natural que el Centro Industrial y el SENA en general tra-

te de tener la mejor asistencia posible para los aprendices en la etapa productiva.

### ALUMNOS (24)

Visitar la empresa	25.04%	" Hicieran visitas de interés sobre rendimiento "
Mayor relación individ.	29.16%	" Que tuviera un designado que fuera con frecuencia a la empresa a ver qué problemas hay "
		" Más acercamiento entre Coordinadores, Jefes y Aprendices "
Biblioteca	8.33%	" Mediante libros de consultas, Biblioteca sábados y domingos "
Ampliar cursos	4.16%	" Ampliar cursos "
Pedir aumento de sueldo	4.16%	" Aumento de salario "
Deportes	4.16%	" Deportes "
Establecer oficina A. P. P.	4.16%	" Fundar una oficina especial de orientación para resolver los problemas en la etapa productiva "
Nada	12.50%	
No contestaron	8.33%	

### AUTOMOTORES

Algunos alumnos encuentran que los conocimientos teóricos adquiridos en el período lectivo no fueron lo suficientemente amplios y encausados a la profesión u oficio. Al iniciar la práctica real de estos conocimientos se nota que fueron deficientes: " Aumentar ciertos conocimientos teóricos ". Aquí lo fundamental es la revisión de los programas como dije antes, pues es muy posible que de acuerdo con los últimos adelantos de la técnica el SENA se encuentre un poco atrás en sus métodos y técnicas .

Por otro lado sería bueno mantener a los Instructores al día a fin de que la enseñanza no se convierta en una cuestión rutinaria sino que el alumno encuentre allí un verdadero arsenal de conocimientos. Esto exige la organización de una biblioteca adecuada para Instructores y seminarios y conferencias que hagan accequibles los nuevos adelantos.

### ALUMNOS (20)

Visitas a la empresa	40%	" Visitar con frecuencia las empresas "
Mayor relación individual		
SENA	10%	" Supervisar y analizar cada una de las empresas "



Ampliar cursos	15%	" Aumentar ciertos conocimientos teóricos "
Pedir aumento de sueldo	5%	" Aumento salario "
Consecución patrocinio	5%	" Consecución de patrocinio "
Buscar empresa conveniente	5%	" Crear una oficina exclusiva para los alumnos en la etapa productiva "
Becas de especialización		
Exterior	5%	" Becas de especialización en el exterior "
No contestaron	10%	

El SENA hasta ahora, tal vez involuntariamente, ha descuidado los exalumnos. Es difícil saber en realidad lo que el SENA ha desarrollado en los 7 años que lleva de existencia. Se sabe del alumno cien mil que recibió el cartón, pero qué hacen en la actualidad los cien mil que han pasado por el SENA, no tenemos ni la menor idea.

En mi opinión, la mejor manera de organizar todo ese personal es: " Formar una sociedad de exalumnos para tratar problemas y resolverlos ". Nadie tiene la menor idea del porcentaje de desempleo que puede existir entre los egresados del SENA. No sabemos tampoco si ese personal necesita alguna asistencia técnica o qué clase de ayuda esperan del SENA.

Creo que es de imperiosa necesidad el acceder a la aspiración de quienes desean un Club de exalumnos. Sería ésta la mejor manera de mantener al SENA en permanente contacto con los egresados y viceversa. Así se podrían obtener datos estadísticos que son de gran utilidad para la institución y que no aparecen por ninguna parte.

#### ALUMNOS (27)

Visitar las empresas	40.78%	" Visitar con más frecuencia las empresas "
Salario	11.72%	" Reformar un tanto el contrato en cuanto al porcentaje de pago "
Mayor relación individual SENA	7.40%	" Yo necesito que el SENA me ayude a tener una mayor orientación en mi oficio que he aprendido "
Club para alumnos y exalumnos	7.40%	" Un club para alumnos y exalumnos "
Ampliar cursos	7.40%	" Que hubiera cursos más avanzados en la especialización de cada uno; por ejemplo los de la última etapa productiva que acabamos y después...? "
Asistencia Técnica	7.40%	" Crear una asistencia para que cada alumno vaya a una empresa que tenga el ramo que aprende uno "
Consecución de patrocinio	3.70%	" Que me consigan otra empresa "

Cambio de empresa	3.70%	" Que me cambiaran de empresa "
Establecer oficina A. E. P.	3.70%	" Formar una sociedad de exalumnos para tratar problemas y resolverlos "
Buscar empresa convencional	7.40%	
No contestaron	7.40%	

### SOLDADURA

Una vez más encontramos aquí alguien que ve la diferencia palpable que hay entre el entrenamiento del SENA y la realidad de la práctica: " Darnos como otras orientaciones referentes al oficio ". El alumno revela la incertidumbre de qué es lo que le hace falta para poder competir con quienes tienen más conocimientos y más práctica.

Seguramente no se ha hecho el análisis de los oficios y mucho menos se ha hecho el estudio de la industria. El real empleo de la mano de obra que proporciona el SENA por medio de los aprendices debe ser cuidadosamente analizado.

### ALUMNOS (2)

CANCELACIÓN DE CONTRATO	50%	" Que el SENA me cancelara el contrato "
AMPLIACIÓN DE CURSOS	50%	" Darnos como otras orientaciones referentes al oficio "

### MAQUINARIA AGRICOLA

La dificultad permanente es la mala ubicación del aprendiz, Es decir ó se le asignan tareas complicadas para las cuales él no está preparado, ó se le coloca donde él no puede practicar lo que aprendió, ó se le reduce de tal suerte que se le ocupa en menesteres puramente domésticos y serviles que no tienen relación con su oficio. " Que hicieran saber nuestras capacidades más claras a la empresa ".

Creo que antes de enviar el muchacho a la empresa debería enviarse una comunicación escrita con el análisis del oficio y determinando la instrucción que el alumno ha recibido. De esta manera por lo menos se podría poner a salvo la responsabilidad del SENA y habría mayor razón para reclamar en caso de mala ubicación.

#### 4.- ESTA UD. PRACTICANDO LO QUE APRENDIO EN EL SENA?

Al hacer el análisis de esta respuesta no me voy a detener en cada una de las especialidades por separado, ya que las respuestas son tan similares que darían ocasión a repeticiones innecesarias. El éxito del aprendizaje no está únicamente en la etapa lectiva sino en la productiva. Las dos se complementan. De ahí que sea necesario que la industria y el SENA estén en total acuerdo en la formación y entrenamiento del aprendiz. El divorcio en las dos etapas lectiva y productiva llevaría al aprendizaje a un fracaso rotundo.

En todo caso, es bueno darnos cuenta de lo que dicen los aprendices con respecto a la práctica: "Una parte o mejor casi nada". Si esto es verdad, las consecuencias son tremendas. El muchacho va a la empresa a continuar su entrenamiento, como ya se ha dicho, pero sobre todo a practicar lo que aprendió. Si la empresa no le brinda esta oportunidad al aprendiz; por un lado el muchacho se siente defraudado; por otro en lugar de acelerar su aprendizaje y adquirir experiencia, olvida lo que había aprendido y cuando regrese a la siguiente etapa lectiva se va a encontrar en condiciones muy desfavorables, pues tiene que ser inferior a quienes tuvieron la oportunidad de practicar.

El aprendiz sabe cuando en realidad se le está dando la oportunidad de practicar y cuando se le encausa por caminos diferentes. Ya es capaz de discernir si se le exige perfeccionamiento o rendimiento.

Así comentan ellos: "No del todo, porque en la industria se pide más rendimiento que técnica". Es apenas natural que la industria se preocupe por la productividad, pero jamás tendremos una productividad en pleno sentido si no nos preocupamos por la formación de quienes en el mañana van a proporcionar a la industria la calidad y cantidad, bases de una auténtica productividad. Es indispensable que se tenga bien cimentado el concepto de la formación profesional para poder encausar mejor el aprendizaje.

Sería bueno que con base en la información presentada por el SENA se le asignaran tareas de responsabilidad al alumno para que no tuviera la impresión que manifiesta aquí: "En parte por falta de confianza que me tienen en la empresa". Me parece que debe dársele el incentivo de la responsabilidad.

Se nota de otra parte, la satisfacción de quienes tienen la oportunidad de practicar. Lo dicen abiertamente: "Sí, estoy practicando mi trabajo" - "Sí y más avanzado". En realidad puede verse la gran diferencia de actitud tanto de los que practican como de los que no tienen oportunidad de hacerlo. Sería de desear que todos realmente practicaran su especialidad y el SENA debe hacer todo el esfuerzo para realizarlo.

-----

## RESPUESTAS

### RADIO Y T.V. (10)

Parte	60%
Sí	30%
No contestaron	10%

" En parte " " Una parte ó mejor casi nada "  
" Sí "

### ELECTRICIDAD (21)

Parte	19.04%
Sí	61.92
Nó	9.52%
No contestaron	9.52%

" Regular " - "Un poco "  
" Si lo estoy practicando "  
" Nó "

### MANTENIMIENTO (41)

Parte	29.28%
Sí	43.88%
Nó	26.84%

" En una mínima parte " - "No del todo por-  
que en la industria se pide más rendimiento  
que ténica "  
" Sí "  
" Nó "

### DIESEL (24)

Parte	73.50%
Sí	50 %
Nó	12.50%

" En parte sí " - " En su mayor parte "  
" Más o menos "  
" Sí, y más avanzado "  
" Nó porque estoy es en Automotriz "

### AUTOMOTORES (20)

Parte	10%
Sí	75%
Nó	15%

" Unas veces otras nó " - " Regular "  
" Sí lo practico "  
" Nó "

### MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

Parte	11.12%
Sí	44.44%
Nó	44.44%

" En parte por la falta de confianza que me  
tienen en la empresa "  
" Sí, porque hay la máquina que utilizo en mi  
profesión "  
" No estoy practicando lo que aprendí "



SOLDADURA (2)

Parte	50%	" Muy poco "
Sí	50%	" Sí "

MAQUINARIA AGRICOLA (10)

Parte	20%	" Muy poco "
Sí	60%	" Sí estoy practicando mi trabajo "
No	20%	" No "

-----

5.- ¿QUE SALARIO TIENE UST ED AHORA EN LA EMPRESA?

En análisis del salario es sumamente complicado debido a las modalidades de los contratos y también a los diversos salarios mínimos convencionales existentes. Lo único que se ha podido constatar es que hay muchos casos en los cuales las empresas no están dando cumplimiento al contrato celebrado con el aprendiz.

Es de advertir que en esta anomalía no siempre hay mala voluntad por parte del patrono, sino que debido a la complejidad del contrato, las empresas no siempre se toman el trabajo de ahondar el asunto para descubrir la verdad.

Creo que el contrato de trabajo es demasiado complicado para las partes en general y sería bueno que la contratación se simplificara hasta donde sea posible, a fin de poner coto a la serie de anomalías que ocurren por su falta de claridad y precisión.

Si el lector está interesado podrá ver las repuesta dadas a la pregunta 5a. allí vera como los salarios oscilan entre los \$122.00 y los \$750.00 en la misma especialidad. Claro está que quien devenga \$122.00 está en la primera etapa productiva, pero aún así, estas diferencias descomunales no deben existir.

Hay un gran porcentaje de alumnos que se muestran desanimados ya sea por el bajo salario, ya porque no les pagan al debido tiempo. Como decía antes una revisión del Contrato de Trabajo en este sentido es de ineludible aplazamiento.

En mi opinión los Sindicatos deberían conocer mejor este problema salarial a fin de que colaboraran acertadamente en su solución.



RESFUESTAS

RADIO Y TV. (10)

1a. Etapa	\$260.00	1
	210.00	1
2a. Etapa	336.00	2
3a. Etapa	322.00	1
	420.00	2
	450.00	1
	520.00	1
1a. Etapa	300.00	1

ELECTRICIDAD (21)

1a. Etapa	\$252.00	1
	273.00	1
	345.00	1
	420.00	1
	472.50	1
	210.00	1
2a. Etapa	380.00	1
	420.00	10
	460.00	1
	564.00	1
	670.00	1
	700.00	1

MANTENIMIENTO (41)

1a. Etapa	254.80	1
	312.00	1
	252.00	1
	270.00	1
	355.00	1
	273.00	1
	210.00	1
Sin patrocinio		1
2a. Etapa	338.00	1
	330.00	1
	301.00	1
	454.50	1
		1
		1
		1
		1
		1

MANTENIMIENTO (41) (Continuación)

2a. Etapa	\$333.20	1
	345.00	1
	336.00	1
	313.60	1
	312.00	1
	600.00	1
	340.00	1
	Sin patrocinio	1
3a. Etapa	400.00	1
	373.00	1
	420.00	7
	420.00	1
	510.00	1
	376.00	1
	336.00	1
	480.00	1
	475.00	1
	273.00	1
	450.00	1
	Sin patrocinio	2
	600.00	1
	228.00	1

DIESEL (24)

1a. Etapa	\$450.00	1
	750.00	1
	159.00	1
	201.00	1
	252.00	1
	306.00	1
	331.50	1
	122.00	1
	210.00	1
	336.00	1
2a. Etapa	300.00	1
	320.00	1
	336.00	1
	420.00	1
	367.50	1
	210.00	1
3a. Etapa	500.00	1
	520.00	2
	420.00	4
	450.00	1

AUTOMOTRIZ (20)

1a. Etapa	\$211.50	1
	224.00	1
2a. Etapa	336.00	1
	335.00	1
	360.00	1
	425.00	1
	685.00	1
	300.00	1
3a. Etapa	336.00	2
	420.00	4
	450.00	1
	330.00	1
	444.00	1
Sin patrocinio		3

MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

1a. Etapa	\$210.00	1
	252.00	1
	201.00	1
	235.20	1
	263.20	1
Sin patrocinio		1
2a. Etapa	\$433.20	1
	336.00	5
	420.00	1
	408.00	1
	400.00	1
	313.60	2
	240.00	1
	470.00	1
3a. Etapa	600.00	1
	420.00	2
	480.00	1
	336.00	1
	633.00	1
	540.00	1
Sin patrocinio		1

SOLDADURA(2)

2a. Etapa	\$420.00	1
	336.00	1

### MACUINARIA AGRICOLA (10)

1a. Etapa	Sin patrocinio	1
	\$252.00	2
	250.00	1
2a. Etapa	379.80	1
3a. Etapa	210.00	1
	420.00	2
	426.00	1

-----

### 6.- EN QUE EMPLEA USTED SU SALARIO?

Una de las críticas que se han venido haciendo al sistema SENA en materia de aprendizaje es la cuestión salarios. En cuanto se refiere a los aprendices se ha dicho que ellos por su corta edad e inexperiencia no son competentes para el manejo del dinero devengado. Se ha afirmado que la mayor parte de ellos lo despilfarran y que en la mayoría de los casos más bien les es perjudicial que benéfico.

Pero quien con espíritu desprevenido y de observación pese cada una de las respuestas dadas, encontrará que el salario con muy contadas excepciones es manejado con el mejor de los cuidados, para la utilidad doméstica, personal y familiar.

Los colombianos por tradición y tal vez me atrevería a afirmar. los latinoamericanos, somos muy dados a compartir con nuestros familiares cualquier posibilidad o resultado económico que disfrutemos. Esta manera de pensar, se acentúa mucho más en las clases media y netamente laboral en las que los ingresos para la economía doméstica son mucho más exiguos.

### RADIO Y T. V.

Así recorriendo las diferentes respuestas encontramos: " Sosténimiento personal y familiar ". En realidad no hay sino una demostración sincera de lo que el aprendiz hace con su reducido salario. Creo que es un ejemplo de economía salarial no solamente para el SENA, sino para el país, lo que los alumnos hacen con los salarios.

### ALUMNOS (10)

Sosténimiento personal y familiar	70%
Sosténimiento personal y estudiantil	30%

## ELECTRICIDAD

La distribución que presentan algunos es más que sorprendente. Con el salario tratan de llenar todas las necesidades y aspiraciones: " En ayuda para la casa, pago estudios, compro artículos de deporte ". Si esta distribución no indica un gran sentido de economía, de responsabilidad y superación, no la encontraremos en ninguna parte.

## ALUMNOS (21)

Sostenimiento personal	57.15%	" En ayuda para la casa, pago estudios, compro artículos de deporte, etc. "
Sostén y estudios	28.63%	" Doy para la casa y lo demás para mis gastos "
Ahorros y sostén	14.28%	" Ayudo a la casa, ahorros, etc. "

-----

## MANTENIMIENTO

Hay algunos aprendices que están haciendo el bachillerato nocturno y tienen que pagar pensiones elevadas. Esto hace que ellos empleen su salario exclusivamente en estudios: " Estudios únicamente ". El SENA no permite que el aprendiz estudie en otro plantel mientras está vinculado a la Institución, pero hay un buen número de ellos que lo hacen con el mejor sentido de superación, porque en el SENA no hay cursos complementarios para aprendices.

## ALUMNOS (41)

Sostén personal y familiar	73.20%	" Ayuda para la casa y gastos personales " ( estudio, vestuario, comida, etc. )
Estudios únicamente	2.44%	" Estudios únicamente "
Estudios y sostén	7.32%	" Ayuda familiar, necesidades personales, mínima parte en diversiones varias "
Ahorro y sostén	9.76%	" Ahorro y sostén "
Implemento deptal. únicamente	2.44%	" En implementos deportivos únicamente "
No contestaron	4.88%	

-----

## DIESEL

No quiero que el lector crea que los aprendices no son muchachos comunes y corrientes. Es decir que no hacen lo que otros muchachos de su edad suelen hacer.



Hay ejemplos aquí de muchachos que manifiestan claramente sus tendencias cuando dicen : " Compró ropa, tomo cerveza y ayudo a la casa ". Esto quiere decir que son tan humanos como los demás muchachos. Claro está que la formación SENA es diferente a las demás, pero en todo caso no indica esto que por ser integral cambie la naturaleza humana.

Lo que a mí me parece es que tienen un buen sentido de las proporciones, como lo demuestra la siguiente respuesta: " 70% lo ahorro, 10% lavado de overoles, 20% gastos y diversiones ". En realidad es sorprendente la manera como los muchachos hacen la distribución de sus salarios.

#### ALUMNOS (24)

Sostén familiar y personal	66.65%	" Compró ropa, tomo cerveza y ayudo a la casa "
Estudio y sostenimiento	20.85	" Vestidos, libros, ayudo a la familia, ahorros "
Ahorro y sostenimiento	12.50%	" Sostengo mi hogar y paso muchas dificultades ya que es muy bajo mi sueldo "
		" 70% lo ahorro, 10% lavado de overoles, 20% gastos y diversiones "

-----

#### AUTOMOTORES

El SENA trata de conseguirle patrocinio a todos los aprendices, hasta donde es posible en la etapa lectiva, pero casi a la totalidad en la etapa productiva. Esto no quiere decir, que de vez en cuando, haya casos esporádicos de muchachos que no tienen contrato de aprendizaje con ninguna empresa, bien sea porque ha sido imposible su consecución o porque el muchacho después de haber estado patrocinado ha perdido ese derecho y oportunidad por algún motivo.

En todo caso así contestan los aprendices sin patrocinio: " Cual salario? " En realidad el salario del aprendiz, poco o mucho, es un gran incentivo, de ahí que sería conveniente que el SENA procurara que no hubiera ningún aprendiz sin contrato de aprendizaje, o sea sin vinculación a alguna empresa. El patrocinio además de ser una oportunidad para practicar lo aprendido es un medio de remediar las necesidades económicas del aprendiz.

#### ALUMNOS (20)

Sostenimiento personal y familiar	90%	" Lo reparto proporcionalmente en ayudar a los míos y para mis gastos personales "
-----------------------------------	-----	--

### ALUMNOS (20) ( Continuación )

Estudios sostenimiento	10%	" Una parte para la casa, otra para vestirme y otra para algunas diversiones "
No tiene salario	10%	" Cual salario ? "

-----

### MAQUINAS HERRAMIENTAS

Aquí aparecen casos interesantes que es bueno que les demos la importancia debida. Por un lado existe el caso de un huérfano que es jefe de hogar, por otro un aprendiz casado, que tiene que sostener a su familia.

Son raros los casos en los cuales el alumno es casado, pero sí se presentan de vez en cuando muchachos que determinan contraer matrimonio mientras están en su período de aprendizaje y el SENA no tiene reglamentación sobre esto. Es decir que el aprendiz puede casarse y continuar su capacitación en el SENA, lo que es apenas natural.

En todo caso veamos lo que ellos dicen: " Lo empleo para ayudar a mi casa, pues no tengo nadie más en ella de quien recibamos apoyo, pues mi padre falleció ". En realidad creo que así tratan de remediar una calamidad doméstica que puede ocurrir y que no hay otra forma de solucionarla. Aquí aparece además del sentimiento filiar y fraternal, la gran responsabilidad de quien procura afrontar una situación de la mejor manera posible: " Para el arriendo, para la comida de mi señora y mía y cada ocho o quince días juego billar.

### ALUMNOS (27)

Sostén personal y familiar	37.20%	" 1/3 parte para la casa, otra 1/3 para mí y otra la ahorro "
		" La empleo para ayudar a mi casa pues no tengo nadie más en ella de quien recibamos apoyo, pues mi padre falleció "
No tiene salario	3.70%	
Ahorro y sostenimiento	3.40%	" Para el arriendo, para la comida de mi señora y mía y cada ocho o quince días juego billar "
No contestó	3.70%	

-----

### SOLDADURA

Lo difícil en la vida es poder iniciarse. Una vez que el hombre siente el halago del éxito y del progreso ya no quiere esperar ni detenerse. Este es el motivo por el cual los aprendices hacen sacrificios para ajustar su salario al

presupuesto de sus aspiraciones. No piensan solamente en el día de hoy sino en el mañana. De ahí el afán por estudiar " En asuntos económicos y pagando estudios nocturnos ". Como quien dice, trato de reducir mis gastos hasta el máximo a fin de poder estudiar, a fin de poder superarme ". Creo que ese debería ser el ideal de todo joven.

#### ALUMNOS (2)

Estudios y sostenimiento	50. %	" En asuntos económicos y pagando estudios nocturnos "
Sostenimiento personal y familiar	50 %	" Ayudar a mis padres y gastos para objetos personales "

-----

#### MAQUINARIA AGRICOLA

No todo ha de ser estudio y trabajo. El hombre necesita de sus ratos de solaz. La sociabilidad humana nos pide que debemos dedicar ratos de nuestra vida al descanso y a la distracción. Precisamente esto es lo que dan a entender nuestros aprendices aquí: " En ayuda a la familia un poco y el otro en diversiones ".

El salario es el fruto del trabajo y debe servirnos no solamente para las necesidades más apremiantes sino para conseguir nuestra superación y para disfrutar del descanso, que no consiste en no trabajar únicamente, sino en ejecutar obras positivas que ayuden a la recuperación de las energías gastadas.

#### ALUMNOS (10)

Sostenimiento personal y familiar	80. %	" En ayuda a la familia un poco y el otro en diversiones "
Estudios y sostenimiento	10 %	" En ayuda a la casa, en libros para estudio y en otras diversiones "
No contestaron	10 %	

-----

#### 7.- TIENE UD. AMIGOS EN LA EMPRESA DONDE TRABAJA?

Los comentarios que a esta respuesta se hacen, no serán por especialidades ya que las respuestas son muy similares y concisas. La cuestión amistad dentro de las empresas es un factor que no solamente debe propiciarse sino que debe considerarse como elemento indispensable para la productividad.

Existe especialmente dentro del obrerismo la solidaridad que muchas veces estrecha más los lazos de la amistad, motivo por el cual el aprendiz ha tenido bien presente la diferencia que existe entre compañeros y amigos. De suerte que cuando ellos contestan: "Nó, compañeros" quieren decir que no existe la amistad, sino única y exclusivamente el roce, la reunión obligatoria y sin remedio en el sitio del trabajo para ejecutar la tarea muchas veces complementaria o en común pero que nada dice para ellos en el sentido de amistad.

Existen dos canales de comunicación obligada que debe hacerse siempre. El oficial que se efectúa como parte integrante de la misma labor que se ejecuta y ese otro de comunicación ordinaria que traspasa esos límites que ya no es solamente la comunicación obligada sino de interés y hasta de afecto, de mutua ayuda, no únicamente para dar mayor rendimiento o perfeccionar la obra en ejecución sino para tender el puente de la amistad, del perfeccionamiento personal y de la preocupación humana del uno por el otro. Se necesitan días, meses y a veces años para entablar una verdadera amistad.

El aprendiz llega a la empresa para permanecer un período de seis meses o cuando más de un año. Todos los compañeros saben que aquel muchacho está allí por un tiempo determinado y que una vez se haya cumplido el término tiene que dejar la empresa.

Por otra parte quienes allí trabajan encontraron el oficio que actualmente desempeñan por iniciativa propia en vez que el aprendiz apareció allí, se dirá por influencia del SENA. El aprendiz tiene visitas de la Institución con alguna regularidad. Esto hace que los demás trabajadores miren no solamente con recelo sino con desconfianza al aprendiz, porque ven en él un pequeño rival, que pertenece a una poderosa Institución que tal vez trata de desplazar de la industria a quienes no tuvieron la oportunidad de hacer su entrenamiento en ella.

Cuando el aprendiz apenas empieza a enrolarse, cuando apenas se está ganando la simpatía y el aprecio de sus compañeros tiene que retirarse de la empresa y el lazo de la amistad que apenas se iniciaba, no prospera. El aprendiz deja en la empresa "Compañeros", "Colegas", pero muy rara vez amigos. Esto hace que no haya una verdadera vinculación humana con la empresa.

Este fenómeno que aparece sin importancia, tiene una tremenda repercusión en el aprendiz. Además de sentirse solo en la empresa y como advenedizo, como alguien de otro planeta, tiene que experimentar la nostalgia del hombre perdido en el desierto. Todo allí es frío. Lo complicado de la técnica y los sinsabores del oficio, se le hacen menos llevaderos porque no existe la amistad que los atenúe.

Es de advertir que quienes dicen que tienen amigos, es porque trabajan en la misma empresa con otro aprendiz o porque el lugar de trabajo es permanente y tiene que haber comunicación más frecuente con quien está al lado o porque el número de trabajadores es muy reducido y de todas maneras tiene que entablarse la comunicación en las horas de descanso.



Una vez más es importante que el aprendiz esté ubicado en el sitio que le corresponde y de una manera permanente ya que así el muchacho tiene más oportunidad de entablar relaciones y de hacer amigos.

Que quede muy claro, que el abandono del trabajo, las faltas de asistencia, lo mismo que los retardos en la llegada y a veces la brusquedad y mala voluntad del aprendiz, muchas veces son fruto y consecuencia del ambiente ostil en que tiene que trabajar el aprendiz. El muchacho quiere que el tiempo se pase lo más rápidamente posible para salir de la cárcel de la soledad humana.

#### RADIO Y T. V. (10)

Sí	90. %	" Sí "
No	10%	" No "

#### ELECTRICIDAD (21)

Sí	71. 38%	" Sí "
No	23. 85%	" No los tengo "
Muy pocos	4. 77	" Muy pocos "
		" Algunos "

#### MANTENIMIENTO (41)

Sí	92. 68%	" Sí "
No	2. 44%	" No "
Muy pocos	2. 44	" Muy pocos "
		" Colegas "
		Compañeros "
No contestó	2. 44%	

#### DIESEL (24)

Sí	70. 88%	" Sí "
No	20. 80%	" No "
Muy pocos	8. 32%	" Muy pocos "
		" Compañeros "
		" Colegas "

#### AUTOMOTRIZ (20)

Sí	55%	" Sí "
No	30%	" No "
Muy pocos	10%	" Casi todos "
		" Un amigo "
No contestó	5%	



### MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

Sí	70.40%	" Sí "
No	14.80%	" No tengo "
Muy pocos	3.70%	" Nó, compañeros "
No contestó	11.10%	" Muy pocos "

### SOLDADURA (2)

Sí	100%	" Sí "
----	------	--------

### MAQUINARIA AGRICOLA (10)

Sí	80%	" Sí "
No	10%	" Nó, compañeros "
Muy pocos	10%	" Muy pocos, soy raro "

-----

## 8.- QUE DIFERENCIA CREE QUE EXISTE ENTRE UD. Y SUS AMIGOS?

Esta pregunta ha tenido por objeto el saber en realidad las diferencias que existen en todos los órdenes. Es interesante ver la variedad de opiniones que expresan los muchachos al hacer el análisis de las diferencias que existen, tanto en preparación como en conocimientos intelectuales y morales. Estas diferencias claro está varían de acuerdo con la especialidad como lo verá el lector al comparar las diferentes respuestas por especialidades.

### RADIO Y T.V.

En esta especialidad el personal es de un nivel cultural bastante bueno, de tal suerte que el aprendiz perfectamente puede apreciarlo. El no encuentra " Ninguna " diferencia con los compañeros de trabajo o por el contrario vé que ellos son superiores en " Cultura y conocimientos técnicos ". Aquí el oficio requiere un grado de cultura superior al que exigen las demás especialidades, por otro lado la práctica continua del oficio, ha dado al técnico en Radio y T.V. experiencia y conocimientos muy por encima de los que el aprendiz tiene. El alumno no se desespera aquí sino que admite como cosa natural estos hechos y se resigna.

### ALUMNOS (10)

Ninguna	60%	" Ninguna "
Cultura y Técnica	30%	" Cultura y conocimientos técnicos "
No contestó	10%	

## ELECTRICIDAD

Esta materia que es muy afín con la anterior, más o menos manifiesta las mismas características: "Diferencia de conocimientos sobre la materia". Las dos especialidades son muy complicadas y requieren una larga experiencia y estudio continuo para poderlas dominar. Todos sabemos de los adelantos en estas materias, por eso que estas manifestaciones de los aprendices sean apenas normales y naturales.

A pesar de todo sería bueno que el Centro Industrial investigara si es posible que el aprendiz especialmente de la última etapa productiva puede sentirse a la par en cultura y conocimientos técnicos con quienes tiene que trabajar hombro a hombro con él. Es importante que el aprendiz reciba información aunque sea general sobre esta materia en lo que se refiere a los últimos descubrimientos para que no se asuste o se crea inferior cuando oiga o lea ciertos nombres técnicos que él no tuvo oportunidad de oír o conocer.

## ALUMNOS (21)

Ninguna	33.30%	" Para mí creo que ninguna "
Cultura-técnica	33.30%	" Diferencias de conocimientos sobre la materia "
Salario	4.77%	" Tengo un sueldo por debajo de ellos "
No contestaron	28.63%	

## MANTENIMIENTO

Quien no haya tenido la oportunidad de conocer el elemento humano que ejerce los oficios en mantenimiento seguramente no comprenderá el por qué de las siguientes afirmaciones "Que son muy bruscos debido al poco estudio que tienen". La mayor parte de quienes ejecutan este oficio se iniciaron como ayudantes. Son hombres sin ninguna cultura y además muchos de ellos ni siquiera tuvieron la oportunidad de aprender a leer, de tal suerte que allí opera nuestro analfabeto, común y corriente.

La falta de preparación, la falta de información, en una palabra, la ninguna educación hace que el individuo actúe de manera diferente "No son estudiados y actúan de manera diferente". El choque aparece en todo su apogeo. El alumno creía encontrar el mismo nivel cultural, la misma manera de pensar allí, pero sucede que encuentra un bloque humano lleno de fortaleza física, pero en la infancia más asombrosa en cuanto a conocimientos intelectuales. Lo único que se necesita en la actualidad para surgir en esta especialidad y en sus afines es un poco de sentido común y una contextura física llena de vigor. Lo demás en realidad no cuenta.

### ALUMNOS (41)

Ninguna	31.68%	" Ninguna; me creen como más preparado "
Superioridad cultura	14.64%	" Que son más antiguos de estar en la empresa y conocen mejor el trabajo "
		" Que son muy bruscos debido al poco estudio que tienen "
		" La baja capacidad integral de éstos "
Inferioridad cult. y m	39.04 %	" No son estudiados y actúan de manera diferente "
Diferencia en distrac.	7.32%	" Distintas distracciones "
Falta de comprensión	2.44%	" Que ellos quisieran saber la teoría que sé "
No contestaron	4.88%	

-----

### DIESEL

La educación integral forma al hombre en todos sus aspectos. Cuando alguno de estos aspectos es deficiente o flaquea, el hombre aparece defectuoso en su formación. Es como en lo físico, cuando los diferentes miembros no son proporcionados.

Dentro de la profesión, cualquiera que ella sea, dentro del oficio, por insignificante que parezca, se descubre a primera vista la deficiencia en cualquier aspecto del hombre: " Diferencia de educación moral ". La moralidad trasluce en la actividad que el hombre ejerce y no se necesita ser un observador o un perito en la materia para descubrir la realidad. El aprendiz tiene una formación integral, formación que desafortunadamente no recibieron los colegas en la empresa, eso hace que su moralidad, en toda la extensión de la palabra, sea diferente a la de los demás.

### ALUMNOS (24)

Ninguna	29.11%	" No hay diferencias ninguna "
Superioridad técnica	16.68%	" Diferencia tal vez nó; en práctica son ellos más ligeros , pero en cultura y tecnología tal vez nó " ( Sic. )
Salario	4.17%	" Ninguna en cuanto a trabajo , en salario sí "
Distintas distracciones	4.17%	" Distintas distracciones "
Inferioridad Cult.	25.02%	" Diferencia de educación moral "
No contestaron	20.85%	

-----

## AUTOMOTORES

Quien no ha tenido la oportunidad de recibir instrucción ni formación cultural, no puede tener ideas que sean de alguien que en realidad piensa, todo lo contrario, "Por sus frutos los conoceréis". Sus ideas tienen que ser en realidad apenas las de un hombre con experiencia pero sin cultura "La diferencia existe en la cultura y las ideas", Los conceptos del hombre que allí trabaja chocan fuertemente con los conceptos del aprendiz. Estos conceptos no se refieren a la técnica sino a la vida social y moral.

Creo que en las clases de Etica y en las clases de Relaciones Humanas debería hacerse hincapié en este fenómeno a fin de que al encontrarse dentro del ambiente de la empresa no lo tome por sorpresa.

### ALUMNOS (20)

Ninguna	60%	" Ninguna "
Inferioridad cult. y m	15. %	" La diferencia existe en la cultura y las ideas "
Ambiente	5. %	" Ambiente ostigante " (Sic.)
No contestaron	20%	

## MAQUINAS HERRAMIENTAS

Quien desprevenidamente trate de hacer la interpretación de lo que los aprendices conceptúan encuentra que son honrados en sus apreciaciones y que se complementan unos a otros, sin haberse puesto de acuerdo para tal fin.

Dentro de la empresa hay aspectos en los cuales los demás trabajadores son superiores y otros en los cuales se nota su inferioridad: " Que son mayores tanto en edad como en especialización " - " La diferencia está en que son menos preparados que yo ". Hay una especie de contrapeso entre el aprendiz y el obrero común y corriente de la empresa. Lo que le falta a uno lo tiene el otro; ahora lo que sucede es que no hay acoplamiento, sino que cada quien marcha por su ruta separadamente, porque no hay entendimiento.

Si el SENA y la industria logran que los factores antes mencionados se unieran para complementarse, estoy seguro que la productividad sería mucho más eficiente.

### ALUMNOS (27)

Ninguna	22.23	" No hay ninguna diferencia "
Superioridad técnica	14.83%	" Me creo mayor capacitado intelectual y culturalmente "
Salarial	3.70%	" Diferencia salarial "

Inferioridad cultural y M.	25.92 %	" Para mí: vocabulario, cultura y moral "
Falta de comprensión	3.70 %	" La diferencia está en que son menos preparados que yo "
Edad	3.70 %	" Que son mayores tanto en edad como en especialización "
No contestaron	25.92 %	

-----

## SOLDADURA

Lo que se decía en la especialidad anterior viene a confirmarse con lo que aquí aparece: " Temperamento, superioridad e inferioridad de parte y parte ". Es apenas el resultado de las dos formaciones. La formación SENA por un lado y la autoformación por otro .

Las dos tienen sus propios méritos, como es natural, pero debemos darle mayor crédito a la formación SENA ya que está basada en una técnica llevada a la práctica. Aquí encontramos la lucha de dos sistemas. El antiguo y tradicional que se está terminando, pero que aún existe ( autoformación ) y el nuevo que se está imponiendo, pero que encuentra la resistencia en el antiguo y que a veces trata de aniquilarlo a base de apatía, indiferencia y hasta de represalia.

## ALUMNOS (2)

Desigualdad total	50%	" Temperamento, superioridad e inferioridad de parte y parte "
No contestó	50%	

-----

## MAQUINARIA AGRICOLA

Hemos llegado a un punto que es de suma trascendencia para el SENA y para la industria. Hasta ahora más o menos se habían reconocido méritos y defectos de parte y parte, pero aquí irrumpe un nuevo fenómeno que es apenas natural. " Mis capacidades son superiores a cualquiera de los de mi empresa ". El aprendiz llega a la empresa con los ímpetus de un profesional que quiere cambiar el ritmo de su propia especialidad.

El muchacho ha tenido la fortuna de recibir una educación integral que lo capacita y lo habilita para desempeñar el oficio teórica y prácticamente. Ha estudiado y analizado científicamente por medio del dibujo y las matemáticas los diferentes aspectos de la maquinaria. Sabe las causas de determinados efectos, es capaz de medir su alcance, no ya por rutina y experiencia, sino por análisis.

Eso hace que él se crea un mago dentro de la empresa en la cual trabaja; que trate de dar conceptos inapelables con términos nuevos que el resto del



Aquí surge el fenómeno que es apenas natural y lógico. El tildar al aprendiz de creído y fatuo, de señorito, etc., hasta llegar a la total animadversión y guerra fría que consiste en la permanente crítica al muchacho hasta aburrirlo y hacerlo llegar a la desesperación.

El alumno se ha malquistado con todo el personal. Nadie quiere tener comunicación con él y termina por dejar el trabajo. A veces esto llega a tal extremo que la antipatía traspasa los límites de los colegas, llega hasta el supervisor y la gerencia y viene el despido como consecuencia.

Este es un fenómeno que ocurrirá mientras existe la formación SENA y la autoformación a que me refería anteriormente. Solo encuentro aquí una sugerencia y es el insistirle al aprendiz que sea prudente y tenga tacto al demostrar sus conocimientos en la empresa. Además el activar más, tanto los cursos de Complementación para adultos como el Entrenamiento en la Empresa.

Finalmente quiero anotar que es obvia la diferencia en preparación del personal de Radio y T.V. y Electricidad, y la del personal de las demás especialidades. Esto debe hacer pensar al SENA en diversificar los programas de Cultura General de acuerdo con las especialidades especialmente en lo que respecta a Dibujo y Matemáticas.

#### ALUMNOS (10)

Ninguna	40%	" Más o menos no hay diferencia "
Superioridad técnica	30%	" Mis capacidades son superiores a cualquiera de los de mi empresa "
Inferioridad cultural	10%	" Que ellos tienen mejor práctica "
Falta de comprensión	10%	" Falta de comprensión, ayudamiento "
No contestaron	10%	

-----

#### 9. - HAY ALGUNA DIFERENCIA ENTRE LAS HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS QUE UD. UTILIZO EN EL SENA Y LAS QUE HAY EN LA EMPRESA?

Los instrumentos de trabajo dentro de cualquier especialidad u oficio hacen que el rendimiento y perfección vayan de acuerdo con la aptitud y eficiencia de esos mismos elementos para el trabajo que se ejecuta.

Es cierto que muchas veces hay herramientas muy adecuadas pero manos sin habilidad y experiencia para manejarlas, lo que hace por supuesto que el rendimiento, lo mismo que la calidad estén totalmente muy por debajo de lo normal.

#### RADIO Y T.V.

El SENA ha venido consiguiendo los mejores equipos para la formación

técnica de sus alumnos en todas las especialidades. Pero como el progreso de la industria es vertiginoso, se da el caso que en algunas especialidades el SENA se ha quedado a la zaga en materia de maquinaria y herramientas. Así tenemos que los encuestados en esta especialidad encuentran diferencias muy apreciables: " Sí, son mejores las de la empresa " (Sic.) - " Sí, los aparatos de medición ".

Creo que con lo anterior es más que suficiente para demostrar que el SENA se ha dejado tomar la delantera en esta especialidad. No hay uno solo de los alumnos de Radio y T.V. que haya dicho que las herramientas del SENA están siquiera a la par de las de la empresa. Todos en una u otra forma como se puede ver por las respuestas que viene a continuación dan a entender que los elementos de trabajo de la empresa son mejores.

El SENA está haciendo la transformación del país y para hacerlo tiene que ir a la cabeza no solamente en métodos, sino en la selección de elementos, que deben ser los mejores y los más eficientes, claro está, de acuerdo con las necesidades de la Industria de Colombia. Ahora no hay duda de que para este oficio debe revisarse a la mayor brevedad el instrumental para ponerlo al día.

Sería gravemente perjudicial el que alumnos del SENA fracasaran por este motivo. Además esto desprestigiaría la Institución, ya que teniendo los medios para ir a la avanzada, se quedara a la retaguardia por falta de herramientas aptas.

#### ALUMNOS (10)

Muy diferentes	10%	" En parte es muy diferente "
No diferentes	20%	" No, son diferentes "
Totalmente diferentes	40%	" Totalmente diferentes "
Sí	20%	" Sí, los aparatos de medición "
Mejores de la empresa	10%	" Sí, son mejores las de la empresa "(Sic.)

#### ELECTRICIDAD

Creo que en contraste con lo anterior es bueno que veamos lo que los de Electricidad dicen a este respecto. A pesar de la similitud de las especialidades las respuestas aquí son muy diferentes. " Sí, las del SENA son mejores y más precisas ". El lector puede ver el resto de las respuestas donde hay una variedad de conceptos que nos dan a entender la gran diferencia de nuestra industria.

En un país en desarrollo como el nuestro, donde la tecnificación apenas se inicia, no se puede esperar una industria standard. Todo lo contrario, encontramos todos los matices que van desde el pequeño taller particular hasta la gran fábrica o empresa donde se observan todas las normas de la técnica.

En mi parecer aquí radica precisamente el mayor de los problemas para el SENA, pues tiene que tratar de acomodarse a la complejidad de nuestra industria.

#### ALUMNOS (21)

Muy diferentes	9.54%	" Si la hay porque la empresa es muy grande y por consiguiente la herramienta tiene diferentes clases de usos " (Sic ).
Nó	33.09%	" No hay ninguna diferencia ".
No existen en la empresa	9.54%	" Pues en la empresa no hay herramienta suficiente y hasta para mi clase de trabajo "
Sí	23.80%	" Si hay herramientas "
Mejores de la empresa	4.77%	" Mejores las de la empresa "

-----

#### MANTENIMIENTO

A medida que seguimos el análisis, nos encontramos con nuevos fenómenos que no solo demeritan sino que reducen la capacidad de trabajo del aprendiz: "Diferencia no hay, hay menos comodidad para trabajar". Los peritos en Sociología Industrial, exigen como requisito indispensable para una mayor productividad, la comodidad en el trabajo. Es apenas natural que quien ejecuta una labor sin la elemental holgura, además de fatigar al operario y reducirle su capacidad de trabajo, va creando en él una apatía y desinterés por el oficio o por la labor que le ha sido encomendada.

En mi opinión, el SENA por medio de los cursos de Relaciones Industriales, debería insistir en estos aspectos y hasta tratar de proporcionarle asistencia a la industria en este aspecto.

#### ALUMNOS (41)

Nó	24.40%	" No la hay "
Sí	48.80%	" Sí, porque en la empresa no hay la herramienta que se debería usar para cada cosa "
Mejores del SENA	7.32%	" Siempre porque la del SENA es más moderna "
Pocas herramientas en la empresa	17.04%	" Sí hay diferencia porque hay muy poca "
		" Diferencia no hay, hay menos comodidad para trabajar "

-----

## DIESEL

Decía anteriormente que nuestra industria es aún primitiva en la mayoría de los casos.

Desafortunadamente los dueños de las pequeñas industrias que no han tenido la oportunidad de salir, ni de cambiar de mentalidad, aún tienen la creencia de que se ahorra y se hace mayor utilidad mientras menos se invierta en herramientas.

Al llegar el aprendiz a esos sitios no encuentra los instrumentos adecuados. " En la empresa se trabaja con las uñas ". Esto acarrea además de la dificultad para desempeñar el oficio, un factor negativo en cuanto a prácticas se refiere, lo mismo que en rendimiento laboral.

Fero no es solamente la escasez o la calidad de herramientas lo que hace incapaz al aprendiz para la ejecución de determinadas labores : " Sí, mala herramienta y métodos absurdos ". No es posible que juntándose estos dos factores que son totalmente negativos se opere la productividad esperada. Ya era bastante el problema de las herramientas, pero a este se agrega el método de trabajo.

Una vez más al SENA le corresponde utilizar todos los recursos de que dispone para cambiar los antiguos métodos por los nuevos. Solamente así se podrá enrolar la industria en la cruzada de la superación.

## ALUMNOS (24)

Muy diferentes	34.16%	" Muy diferentes "
Nó	15. %	" No hay ninguna "
Sí	30 %	" Sí, mala herramienta y métodos absurdos "
Las del SENA mejores	4.16%	" Las del SENA son mejores "
Pocas herramientas en la empresa	16.67%	" En la empresa se trabaja con las uñas "
Muy poca	3.33%	" Muy pocas herramientas "

-----

## AUTOMOTORES

Creo que se necesita una revisión en cuanto a la maquinaria que usa la industria. A veces sin querer el SENA se parcializa, eso es inconveniente para la Institución y para la misma industria. Lo conveniente sería que se utilizara la maquinaria que tiene mayor pedido pues de otro modo el aprendiz llegará totalmente bisono al trabajo: " Hay un 50% de herramienta distinta, pero toda se emplea en el mismo oficio ". Verdaderamente hay una incógnita aquí . En primer término el porcentaje tan elevado de herramientas diferentes y por otro lado el que esa herramienta que el alumno no conocía se utilice en la ejecución del mismo oficio.

Sería bueno saber el motivo por el cual esto ocurre pues cada vez que esto suceda el alumno está perdiendo un 50% de práctica y otro tanto de pericia ya que al llegar al lugar de trabajo tiene que volver a empezar porque no solamente no tiene familiaridad con las máquinas, sino que, ni siquiera las conoce. Es urgente que este problema se solucione ya que se está haciendo práctica con elementos que no ha de utilizar el aprendiz posteriormente en la industria.

#### ALUMNOS (20)

Muy diferentes	5%	" Hay creo un 50% de herramientas distintas, pero toda se emplea en el mismo oficio "
Nó	40%	" Muchas herramientas rudimentarias "
Sí	20%	" Sí, en que aquí hay más maquinaria, allá no hay demasiada aunque no es que sea poca "
Las del SENA mejores	15%	" Sí porque las del SENA son más modernas "
Poca herramienta en la empresa	5%	" Poca herramienta en la empresa "
No contestó	5%	

#### MAQUINAS HERRAMIENTAS

No quería insistir más sobre esta cuestión pero es imposible pasar por alto esta otra apreciación . "Sí, porque en el SENA no hay sino una clase de maquinaria y en la empresa hay diferentes tipos de herramientas ". Seguramente es indispensable que los Instructores al visitar al aprendiz para hacer la evaluación no solamente entre a la sala de recepción de la empresa sino que vaya más allá. El Instructor debería rendir un informe de la maquinaria que encontró, su diferencia con la del SENA e inclusive hacer recomendaciones.

El mercado de la mano experta que se está formando en el SENA está allí en la industria, luego debemos conocer hasta la saciedad la industria colombiana para poder así presentarle el elemento humano que realmente satisfaga sus necesidades y colme sus aspiraciones.

#### ALUMNOS (27)

Muy diferentes	7.40%	" Sí en mucha, pero sobre todo en las máquinas "
Nó	14.90%	" Nó "
Sí	40.70%	" Sí "



Superiores las de la empresa	11.10%	" Sí, porque en el SENA no hay sino una sola clase de maquinaria y en la empresa hay diferentes tipos de herramientas "
Poca herramienta en la empresa	11.10%	" Poca herramienta en la empresa "
Superiores las del SENA	7.40%	" Sí por lo regular las de la empresa siempre están dañadas "
No contestaron	7.40%	

### SOLDADURA

La queja más común y que tiene mayor significado en nuestro estudio es: " No hay casi herramientas en la empresa ". El SENA debe una vez más hacer una campaña en este sentido.

La obra de formación es incompleta si solamente se reduce al recinto cerrado de la etapa lectiva y no se extiende al campo de la experimentación y práctica, que es la empresa donde se va a efectuar la etapa productiva.

### ALUMNOS (2)

Pocas herramientas	100%	" Muy pocas " " No hay casi herramientas en la empresa "
--------------------	------	---

### MAQUINARIA AGRICOLA

Quiero que tratemos de ver el motivo por el cual en la industria escasean las herramientas. No siempre es culpa del dueño o del Gerente que quiere reducir los gastos: " Hay mucha, en la empresa hay poca herramienta, el Jefe no pide ". Claro está que quien está más al tanto de las necesidades de la empresa seguramente es el gerente, pero aquí no se le hacen ver o no se le dejan apreciar las necesidades y esto claro está perjudica no solo la producción, pero la moral misma de los trabajadores, ya que vivirán amargados por el poco interés de la empresa para proporcionarles algo, que es de todo punto necesario.

### ALUMNOS (10)

Muy diferente	10%	" Pues es muy mala la de la empresa, a veces no la hay "
No	10%	" No "
Sí	40%	" Sí "

Poca herramienta 20%

" Hay mucha, en la empresa hay poca herramienta, el jefe no pide "

No contestaron 20%

-----

#### 10.- EN QUE ACTIVIDADES SUELE USTED EMPLEAR SU TIEMPO LIBRE?

La pregunta que tenemos ahora se hizo con el fin de ver si la formación SENA es verdaderamente integral en lo que a descanso respecta o por el contrario habría que pensar más en este aspecto y enseñarle al aprendiz a distribuir sus horas o tiempo de descanso en especial en cuanto a domingos y demás feriados se refiere.

Si el lector está interesado en penetrar más este aspecto del aprendizaje puede dar un vistazo a las respuestas que se han seleccionado como demostración de las diferentes actividades a que dedica su tiempo libre el aprendiz y que son múltiples.

En mi concepto el SENA ha tenido un éxito rotundo en este aspecto de la educación. El hombre que no se sabe distraer, el hombre que no sabe distribuir su tiempo libre, para su propio beneficio, tiene una falla en su formación.

Uno de los mayores males que afronta hoy el mundo con respecto a la juventud es el que no saben elegir ninguna distracción sana, lo que trae como consecuencia inevitable la tragedia de la delincuencia juvenil, cosa que es hoy un mal universal.

Creo que el SENA está contribuyendo pero de una manera decidida, a formar al joven en todos los aspectos de su vida hasta en el de reposo o descanso, tan apetecido y merecido para quienes en realidad trabajan. Además el hombre que posee alguna cultura emplea su tiempo libre en estudiar, relaciones sociales y juegos.

Sin querer aparecer parcializado en favor de nadie, eso es lo que hacen muchos de nuestros aprendices: " Estudio, visito mi novia y practico juegos de mesa ". En realidad esta manera de emplear el tiempo libre podría ponerse como modelo a la juventud en general.

Hay un gran número de jóvenes que dedican una buena parte de su tiempo libre al estudio, a los deportes. Sobra insistir en que eso da una idea exacta del éxito de la formación SENA: " Estudiar y actividades deportivas ".

Pero todo no ha de ser estudio y deportes hay quienes dedican su tiempo a otras actividades que si no son comunes, si me parecen sumamente laudables. " En estudiar y ayudar a unos analfabetas ". Realmente sorprende este gesto de colaboración humana en jóvenes que si es verdad que obtienen una educación integral, no se creía que darían esos resultados de altruismo cari-

dad o solidaridad humana.

Pero si es verdad que se hacen deportes, se estudia y se pone en práctica el altruismo y la caridad, no es menos cierto que el tiempo libre se dedica a otros menesteres: " Hay veces salgo de farra y si no me voy a casa "- " En diversiones ". Esto indica que se están formando hombres normales y no excepcionales. Es verdad que hoy por hoy los alumnos del SENA son una " elite ", pero el SENA aspira a influir en la juventud entera. Esperamos que pronto la totalidad de nuestros jóvenes sepan cómo emplear su tiempo libre, a fin de que ese mismo tiempo no los haga esclavos de sus apetitos o pasiones desordenadas. A fin de que el descanso no los transforme en delincuentes.

#### RADIO Y T. V. (10)

Descanso	10%	" Descanso "
Estudio y deporte	70%	" Estudio, visito a mi novia y practico juegos de mesa "
		" Estudio Ingenieria Eléctrica por correspondencia "
Deportes	20%	" Cine - Deportes "

#### ELECTRICIDAD (20)

Estudio y deporte	61.92%	" Estudiar y actividades deportivas "
Deporte	9.52%	" En deportes "
Trabajo horas extras	4.76 %	" Trabajo horas extras "
		" Me queda poco tiempo libre "
Diversiones	23.80%	" En el estudio, juego de fútbol y billar "

#### Mantenimiento (41)

Descanso	7.31%	" El tiempo libre se emplea en descanso "
Estudios y deporte	66.07%	" En estudiar y ayudar a unos analfabetas "
Deportes	9.76%	" En leer, deporte y cine "
Trabajos horas extras	2.44%	" Casi no me queda tiempo libre porque me toca trabajar horas extras y hasta los domingos "
Diversiones	9.76%	" En lecturas, paseos, diversiones, etc. "
Dibujo y deportes	2.44	" estudio y deportes "
No contestó	2.44%	

### DIESEL (24)

Descanso	8.33%	" Comer y leer ya que e- muy corto el tiempo "
Estudio y deporte	16.67%	" En fiestas, estudios y otras diversiones "
Deportes	12.51%	" En deportes "
Trabajo horas extras	8.33%	" Hago algunos trabajos que me salen para este tiempo "
Diversiones	15.00%	" Deportes, paseos, cines, bailes, etc. "
Estudio	10.00%	" Estudio "
No contestó	5.00%	

### MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

Descanso	11.13%	" Descanso "
Estudio y deporte	25.94%	" En estudiar los días domingos de 8:00 a 12:00 m. "
Deportes	3.71%	" Asisto al gimnasio; practico el fútbol, voy al cine "
Trabajo horas extras	3.71%	" Trabajo horas extras "
Diversiones	33.30%	" En diversiones con la novia "
Estudio	11.10%	" Estudio bachillerato nocturno "
Ninguna actividad	3.71%	" Hay veces salgo de farra y si no me voy a la casa "
No contestó	7.40%	

### AUTOMOTORES (20)

Descanso y estudio	30%	" Estudio "
Estudio y deporte	10%	" Estudio y deportes "
Deportes	30%	" Deportes "
Diversiones	15%	" Deportes, paseos, cines, bailes, etc. "
		" Lectura, paseos, cine "
Estudio	10%	" Estudio "
No contestó	5%	

### SOLDADURA (2)

Estudio y deportes	50%	" Estudio tareas y algunas diversiones "
Diversiones	50%	" En diversiones "

## MAQUINARIA AGRICOLA

Descanso	20%	" Descanso "
Estudio y Deporte	30%	" En el estudio y en deporte "
Deporte	10%	" En deportes, estudio y fiestas "
Diversiones	20%	" En diversiones "
No contestaron	20%	

-----

### 11. - DESEARIA UD. ESTAR VINCULADO A LOS DEPORTES Y DEMAS ACTIVIDADES SOCIALES QUE PRACTICO EN LA ETAPA LECTIVA ?

Los deportes son hoy un gran aliciente y uno de los elementos educacionales del hombre. Los deportes se han venido organizando ahora a escala nacional e internacional y todo el mundo quiere ser un atleta o un deportista, de aquí arranca el entusiasmo con el que los muchachos contestan a esta pregunta que nos parece de suma importancia: " Lo desearía con todo el gusto ".

El aprendiz no solo no desea los deportes como tales, sino que sabe el por qué quiere vincularse a ellos. No es solamente por pasar un rato de solaz o distraído: " Me sería muy útil para mantener más despierto, ya que sin deportes se vuelve más perezoso ". En realidad los deportes hacen que el individuo viva más en conexión con sus colegas o amigos. Hace que las vinculaciones se hagan más estrechas y que el individuo se sienta con mayor seguridad dentro del círculo de amistades.

El aprendiz que hizo la etapa lectiva se acostumbó a los deportes y a otras actividades sociales que él hecha de menos en la empresa: " Sí, puesto que en la empresa no hay ninguna actividad social ni deportiva ". Es lamentable que las empresas no se hayan dado cuenta que los deportes contribuyen a la solidaridad laboral, a despertar energías.

Los deportes fomentan la productividad, pues el hombre que hace uso de ellos no malgastan sus energías, sino que hace que el individuo se conserve sano y con mente despejada, lo que, como es natural, irá en beneficio de la productividad.

Es conveniente, por no decir necesario, que el SENA organice deportes para todos los aprendices en la etapa productiva. Además de servir estos para vincular más al aprendiz a la Institución, hacen que el alumno se haga partícipe de todos los beneficios del deporte.

Como puede ver el lector es la respuesta que tiene mayor porcentaje, pues fueron muy pocos los que dejaron de contestar y además todos lo hicieron afirmativamente. Lo que indica que se debe remediar esa situación lo antes posible.



### RADIO Y T. V. (10)

Me gustaría mucho	30%	" Sí, me gustaría mucho "
Sí	60%	" Sería lo mejor "
Nó	10%	" Nó, por falta de tiempo "

### ELECTRICIDAD (21)

Sí	95.23%	" Sí en deportes me gustaría "
		" Sí, sociedad de ex-alumnos SENA "
Nó	4.77%	" Me queda poco tiempo libre "

### MANTENIMIENTO (41)

Me gustaría mucho	12.19%	" Lo desearía con todo el gusto "
		" Sí en deportes y otras actividades sociales "
		" Me sería muy útil para mantener más despierto, ya que sin deportes se vuelve más perezoso "
Nó	12.50%	" Nó porque donde se trabaja también los hay "
No contestaron	16.66%	

### DIESEL (24)

Me gustaría mucho	4.17%	" Sí, desearía estar vinculado a los deportes puesto que me gustan mucho y no los puedo practicar en la empresa "
Sí	66.67%	" Si puesto que en la empresa no hay ninguna actividad social ni deportiva "
		" De lógica "
Nó	12.50%	" No queda tiempo para esto "
No contestaron	16.66%	

### AUTOMOTRIZ (20)

Sí	100%	" Sí, puesto que estoy practicando "
		" Actualmente estoy vinculado "

MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

Me gustaría mucho	7.40%	" Lógicamente que sí "
Sí	92.60%	" Sí, porque paso domingos muy aburridos "

-----

SOLDADURA (2)

Sí	100%	" Naturalmente que sí "
----	------	-------------------------

-----

MAQUINARIA AGRICOLA (10)

Sí	90%	" Quisiera estar vinculado a los deportes "
No contestó	10%	

-----

12.- TIENE UD. AHORA ALGUN PROBLEMA FAMILIAR, ECONOMICO, ETC., QUE DESEARA TRATAR CON ALGUIEN DEL SENA?

Como nos hemos dado cuenta que hay muchos problemas que sin ser de orden laboral, afectan al aprendiz como tal, hemos querido ver cuales son los problemas más comunes y si el aprendiz en realidad desea que el SENA le ayude en la solución de esos mismos problemas.

El resultado lo puede ver el lector al fijar su atención en las diferentes respuestas .

Los problemas más comunes aquí son de orden económico, moral, familiar, social y psicológico.

Los problemas de orden laboral, que son la mayoría y aún el económico que cubre un gran porcentaje, lo puede solucionar el supervisor en unión de los Coordinadores Técnicos y de los alumnos. "El económico " - " En la empresa le subieron a todos y a mí nó ". Es apenas justo que esto sea la causa de queja y resentimiento.

En cuanto al resto de los problemas yo encuentro que debe intervenir el Psicólogo como tal: " El problema que tengo es el no poder tener una amiga ". Para mí este problema es completamente de orden psíquico y por consiguiente debe tratarlo el profesional en este ramo, que es el Psicólogo.

Aparece una dificultad ahora de otro orden: " Mis problemas son de moral

principalmente ". No es el momento de hacer conjeturas sobre este aspecto. Lo cierto es que el Capellán debe funcionar aquí, ya que esa es su labor específica.

Los problemas de orden familiar y social también aparecen: " Sí, yo tengo problemas con los de la casa ". Aquí encontramos algo que incumbe a la Trabajadora Social y que hace relación con su labor social.

Desafortunadamente el aprendiz en la empresa no tiene la oportunidad de acudir a las personas antes mencionadas lo mismo que cuando estaba en el Centro.

Creo que la oficina que debe existir para atender a los aprendices en la etapa productiva, debería tener un horario diferente al común y corriente. Es decir, debería estar abierta esa oficina en las horas de la noche ó los sábados y domingos a fin de que el aprendiz no tuviera que pedir permiso para ir al SE-NA. En la oficina se le concedería una entrevista con el funcionario que se crea que el aprendiz deba tratar su problema, ya que él mismo muchas veces no sabe: " Problemas familiares y económicos, quisiera tratarlos con alguien del SE-NA que me ayudara ". En realidad aquí el aprendiz no sabe a que funcionario acudir, lo único que desea es encontrar solución a sus dificultades. La oficina antes mencionada encausaría realmente al aprendiz hacia la solución de su problema sin pérdida de tiempo.

#### RADIO Y T. V. (10)

No tiene problemas	50%	" Creo no tenerlo "
Sí	30%	" Sí "
No contestó	20%	

#### ELECTRICIDAD (21)

No tienen problemas	71.44%	" No lo tengo "
Sí	19.64%	" El problema que tengo es el de no poder tener una amiga "
		" Sí, con respecto al sueldo "
		" El económico "
No contestó	9.52%	

#### MANTENIMIENTO (41)

Sí	51.22%	" Sí, yo tengo problemas con los de la casa "
		" Pues, económicamente sí "
		" Sí deseo tratar un problema familiar "
No tiene problemas	41.46%	" No tengo problema alguno "
No contestó	7.32%	

DIESEL (24)

Sí	29.17%	" Tengo el problema de la libreta militar, que desearía que me ayudara a resolverlo el SENA "
No tiene problemas	62.50%	
No contestó	8.33%	

-----

AUTOMOTRIZ (20)

Sí	45%	" El asunto de salario por la situación actual no alcanza para nada "
		" Tengo el problema económico, ya lo traté sin resultados "
No tiene problema	40%	
No contestó	15%	

-----

MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

Sí	29.63%	" Sí, tengo uno muy importante "
		" Sí, un problema familiar "
		" Problema familiar y económico, quisiera tratarlo con alguien del SENA que me ayude "
No tiene problema	55.56%	
No contestó	14.81%	

-----

SOLDADURA (2)

Sí	50%	" Sí, el asunto de cambio de empresa "
No contestó	50%	

-----

MAQUINARIA AGRICOLA (10)

Sí	80%	" En la empresa la subieron a todos y a mí no "
		" Desearía tener más sueldo "
		" Mis problemas son de moral principalmente "

(continuación)

No tiene problema	10%
No contestó	10%

13.- ¿QUE PUESTO DE TRABAJO OCUPA EN LA EMPRESA ?

14.- ¿DONDE CREE UD. QUE DEBERIA ESTAR UBICADO DENTRO DE LA EMPRESA? POR QUE ?

Para los peritos en tecnología ha de resultar interesante el considerar en conjunto estas dos respuestas, ya que las dos se complementen. El estudio hubiera sido incompleto si solamente se hubiera obtenido la ubicación actual del aprendiz, sin tener la otra cara de la medalla, el puesto que él personalmente cree que debe ocupar en la empresa donde se encuentra. Esto es muy importante ya que la buena o mala ubicación como he dicho es causa de satisfacción ó insatisfacción respectivamente.

Consideradas las preguntas bajo otro aspecto, se obtiene una idea de los diferentes oficios o puestos que la industria tiene en las diferentes especialidades. El conocimiento de este aspecto lo creo de una gran utilidad para la Nivelación Previa, pues se le puede dar una idea precisa al muchacho sobre puestos en el oficio o especialidad. Este debe ser uno de los fundamentos en la orientación profesional, pues no es justo que el alumno ignore cual ha de ser la meta final de los cursos, que al fin y al cabo no es el cartón, sino la realidad viviente; el oficio para el cual está capacitado, como se denomina y qué funciones va a desempeñar.

Hay otro aspecto aquí. Intencionalmente he querido que al contestar el alumno la respuesta 14, diera la razón por la cual él quiere o cree razonable estar en este o en aquel puesto. No es suficiente el aspirar a algo sino saber la razón por la cual se aspira y si en realidad se tiene derecho a eso.

Es igualmente conveniente que el lector compare las posiciones en los diferentes oficios o especialidades, encontramos desde: " Técnico " - " Almacenerista, Bodeguero ". Hasta: " Ningún puesto, me tiene de un lado para otro ".

Realmente no se puede esperar la misma satisfacción, el mismo rendimiento ni la misma preparación en estos tres elementos tomados al acaso: la formación SENA ha podido ser la misma hasta al momento en que el aprendiz terminó la etapa lectiva, pero ahora viene el grave problema de la etapa productiva llena de contratiempos y de insatisfacciones.

He tratado de encontrar algún concepto sobre estos aspectos del aprendizaje, pero tal vez debido a las múltiples ocupaciones de la Institución en otros campos no habría considerado estos puntos básicos y fundamentales del aprendizaje, ya que la ubicación en realidad no se había relevado en el método SENA, como justamente merece.



Ahora se ve claro el por qué en la segunda y última etapas lectivas y muchos alumnos que habían sido muy buenos en la primera, son pésimos. Ya no hay interés. Se ha probado lo que es la industria y se ha perdido el aliciente por el oficio o especialidad. En este momento la intervención de la Trabajadora Social, la creo de una importancia excepcional.

Quiero recalcar que la mayoría de las respuestas dadas a la pregunta 14, tienen su razón de ser. Es decir el muchacho explica por qué aspira a determinada posición en la empresa donde trabajo: " Superior - Soy el más capacitado " - " Sección Sonido - Por la práctica que allí se adquiere con los aparatos ". En realidad son razones válidas las que el aprendiz da cuando pide que se le coloque en determinado puesto. Todos estos aspectos debería analizarlos el SENA y ver hasta donde es una necesidad o una petición justa del alumno. La evaluación y las visitas hechas por los Instructores deben dar la pauta en estos aspectos.

El SENA debería enviar periódicamente a la empresa el resultado de la evaluación lo mismo que el resumen de las recomendaciones hechas por el Instructor. Este procedimiento haría ver la buena o mala voluntad de la industria para con el aprendiz ya que se podrían ver las diferentes recomendaciones que a lo largo de las etapas productivas se han formulado a la Empresa. Los aprendices se expresan así:

### RESPUESTAS 13

#### RADIO Y T.V. (10)

Técnico	70%	" Técnico en T.V. "
Ensamblador	10%	" Ensamblador "
Operario	10%	" Operario en Fabricación "
Asesor Técnico	10%	" Asesor Técnico Ensamblador "

-----

#### ELECTRICIDAD (21)

Técnico	6.67%	" Técnico "
Ensamblador	6.67%	" Ensamblador "

-----

#### ELECTRICIDAD (21)

Electricista	60%	" Electricista "
Mecánico Mantenimiento	6.67%	" Mecánico de Mantenimiento "
Operario	6.67%	" Obrero "
Oficios varios	13.32%	" Oficios varios "
Ayudante	28.63%	" Aprendiz de Electricidad "

MANTENIMIENTO (41)

Tornero soldador	14.63%	" El puesto de soldador "
Ayudantes	39.02%	" No es fijo y ahora como ayudante del mecánico "
Taller mecánico	0.76%	" Mecánico de taller "
Ningún puesto fijo	9.76%	" Ningún puesto, me tienen de un lado para otro "
Mecánico mantenimiento	19.51%	" Mecánico de Mantenimiento "
Operario	4.88%	" Sección de electricidad, puesto inferior al de ayudante como al trabajo nó pero en cuanto al sueldo sí "
No contestó	2.44%	

DIESEL (24)

Ayudante	75.00%	" Como ayudante, como mecánico, se desempeña toda clase de puestos "
Ningún puesto fijo	8.33%	" No tengo puesto fijo "
Mecánico mantenimiento	8.33%	" Mecánico de Mantenimiento "
Almacenista	4.17	" Almacenista, bodeguero "
No contestó	4.17%	

AUTOMOTRIZ (20)

Ayudante	35.00%	" Ayudante en la sección de Ajuste de Motores "
Herramentero	5.00%	" Herramentero "
Mecánico de Patio	45.00%	" Mecánico de Patio "
Jefe de Sección	5.00%	" Jefe de una de las Secciones que tiene ésta "
Mecánico Electricista	5.00%	" Mecánico, ayudante en oficina y almacén "
No contestó	5.00%	

SOLDADURA (2)

Ayudante	50.00%	" Auxiliar de soldadura "
Soldador	50.00%	" Soldador "

MAQUINARIA AGRICOLA (10)

Ayudante	70.00%	" Ayudante de mecánica "
Ajustador	20.00%	" Ajustador "
Sin puesto fijo	10.00%	" No tengo puesto fijo "

RESPUESTAS 14

RADIO Y T.V. (10)

El mínimo puesto	40.00%	" El mínimo puesto "
Servicio	20.00%	" Técnico "
Sección Sonido	10.00%	" Sección sonido - Por la práctica que allí se adquiere con los aparatos "
Televisión	10.00%	" En televisión - Reparador. Porque eso aprendí y me llama más la atención "
No contestó	10.00%	

ELECTRICIDAD (21)

En Sección especial	9.52%	" En la primera categoría - Por mis capacidades "
El mismo puesto	66.67%	" El mismo ( Electricista ) No hay puesto superior en donde crea estar capacitado "

MANTENIMIENTO (41)

Tornero	2.44%	" De Tornero "
Mecánico	2.44%	" Porque es lo que más me gusta "
De Jefe de Taller	4.88%	" Jefe de Taller - Por tener los mismos conocimientos del Jefe "
Mantenimiento	4.88%	" En mantenimiento - Porque esa es mi especialidad y allá no hay un uno por ciento "

DIESEL (24)

El mismo puesto	65.00%	" El mismo puesto "
-----------------	--------	---------------------

Mecánico	5.00%	" Mecánico - El único puesto que hasta ahora puedo ocupar "
Ayudante	5.00%	" Ayudante - No me siento todavía práctico "
Alimentación	5.00%	
Motores	5.00%	" La mecánica yo la practiqué suficientemente "
Ensamblador	5.00%	" Ensamblaje "
Supervisor	5.00%	" Supervisor - Soy el más capacitado "
No contestó	3.70%	

-----

#### MAQUINAS HERRAMIENTAS (27)

El mismo puesto	59.26%	" En este puesto ( Ayudante ) - Porque estas son hasta ahora mis capacidades "
Tornero	29.63%	" En mi especialidad - Daría más rendimiento " "Tornero segundo - Daría más rendimiento "
Operario	7.41%	" En algo de mi ramo - No hay nada de ello en la empresa "
No contestó	2.70%	

-----

#### SOLDADURA (2)

El mismo puesto	50.00%	" En el que estoy (Soldador ) - Para adquirir práctica que me falta "
Operario	50.00%	" Operario ( Auxiliar ) - Me siento capacitado "

-----

#### MAQUINARIA AGRICOLA (10)

El mismo puesto	80.00%	" Más arriba ( Ayudante ) - Porque sé más que éste "
Operario	20.00%	" Sección Ajuste - Porque es más práctico "

-----

15.- TIENE UD. EL MISMO TRATO QUE LOS DEMAS TRABAJADORES POR PARTE DEL SUPERVISOR, JEFE DE PLANTA, ETC. ?

Hay algo que hemos querido encontrar por medio de este estudio, es el asunto Relaciones Humanas. Este término es muy común entre nosotros pero no se ha pensado lo suficiente en su significado. Del trato depende en gran manera el que el aprendiz se sienta al gusto y dé todo el rendimiento que puede.

Como es natural las relaciones con los jefes oscilan entre " Mejor si digo " - " Sí, tengo exactamente el mismo trato " y " Nó, porque al SENA le tienen bronca ". He querido que con estas tres respuestas dadas por los aprendices, el lector vea que hay una gran diferencia en la manera como el aprendiz es tratado por parte del Supervisor y demás superiores.

Se tiene la impresión de que los Ingenieros dan mejor trato al aprendiz, pero no siempre es así: " Por parte del Jefe de la Sección igual del de los obreros. Por parte del Ingeniero de Planta cree que debiéramos hacer todo perfectamente, no teniendo en cuenta que somos aprendices con el interés de practicar lo aprendido ". La falla aquí está en la falta de gentes preparadas. Hemos fallado en entrenar a los Ingenieros de Planta y a los Supervisores, para que tengan el buen sentido de resolver los problemas más humanos dentro de sus secciones.

El SENA prepara al trabajador adecuadamente para el uso racional de la máquina. Este conocimiento que es científico se opone al conocimiento vulgar, es decir al conocimiento que no es metódico ni sistemático.

El Supervisor debe saber que el trabajador es un miembro de la Sociedad a la cual pertenece, tiene una personalidad cuya integridad física y moral ha de ser respetada, que cumple una función en la vida social y posee derechos personales y familiares.

El Supervisor debe conocer igualmente que el hombre es el centro de la actividad laboral y nó la máquina; por tanto no debe constituir la preocupación constante y principal del que organiza el trabajo solo en que el hombre debe adaptarse a las máquinas, a costa de lo que sea, sino que debe reconocer que las máquinas han de ser construídas en función de las posibilidades de rendimiento del hombre, de su capacidad de adaptación y de los límites dentro de los cuales el rendimiento resulte cómodo y no perjudicial para el hombre.

En una palabra el factor humano en la industria requiere que el operario sea tratado por otros hombres como un hombre. El Jefe no debe deshumanizarse ni deshumanizar a sus subalternos. No otra cosa pide el trato en la industria, ni tampoco piden otra cosa los aprendices cuando dicen:



RADIO Y T.V. (10)

Nó	30.00%	" Nó, debido a la colaboración técnica que practicamos "
Sí	60.00%	" Sí "
Mejor	10.00%	" Diferente, un poco mejor "

ELECTRICIDAD (21)

Sí	80.96%	" Sí tengo el mismo trato "
Nó	9.52%	" No tengo, ya que debido a la profesión debemos producir en mayor cantidad que obreros con mayor salario "
No contestó	9.52%	

MANTENIMIENTO (41)

Sí	60.98%	" Sí y el trato no es muy bueno "
Nó	17.07%	" Nos tratan con más brusquedad "
Mejor	17.07%	" Un poquito de mejor trato que con los demás " - " Por parte del Jefe de la Sección igual del de los obreros ". Por parte del Ingeniero de Planta cree que debíamos dejar todo perfectamente no teniendo en cuenta que somos aprendices con el interés de practicar lo aprendido "
No contestó	9.52%	

DIÉSEL (24)

Sí	70.83%	" Si tengo exactamente el mismo trato "
Nó	29.17%	" Trato más duro por falta de experiencia "
		" No, porque los pasados aprendices dejaron mal nombre del SENA; pero también tratamos de reivindicarlo con el otro compañero "

AUTOMOTRIZ (20)

Sí	50.00%	" Por parte del Jefe sí, pero por el patrón no "
No	40.00%	" Nó, porque al SENA le tienen bronca " " Nó, no emplean bien las Relaciones Humanas dentro del taller "
No contestó	5.00%	
Mejor	5.00%	" Mejor si digo "

MACUINAS HERRAMIENTAS (27)

Sí 100 %

SOLDADURA (2)

Sí	50.00%	" Sí "
No	50.00%	" Un poco de diferencia "

MAQUINARIA AGRICOLA (10)

Sí	60.00%	" El trato es igual para todo el personal "
No	40.00%	" No es el mismo trato, soy inferior y además soy nuevo hasta ahora "

Quiero que el lector se entere de que al terminar la encuesta muchachos de casi todas las especialidades dejaron anotaciones que a mi juicio son interesantes y seguramente de utilidad para este estudio.

MANTENIMIENTO: " Yo desearía cambiar de Empresa por una mejor estabilidad y de mayor progreso donde se practique lo aprendido " ( Sic. ).

Aprendices como este tienen que ir a hacer su etapa productiva a pequeñas Empresas o Talleres donde en realidad el muchacho se encuentra como ahogado, pues por un lado no practica lo que sabe y por otro no tiene esperanza de surgir, ya que aquella es muy pequeña.

" Desearía que nos dieran otras experiencias más avanzadas de acuerdo a la actividad que está desempeñando cada individuo ". Una vez más hay que insistir sobre la asistencia técnica que el SENA debe proporcionar al alumno

mientras hace la etapa productiva. Es de imperiosa necesidad que el SENA organice mejor la asistencia que hasta ahora se ha venido prestando, para que así sea más efectiva y útil.

" El sueldo no me sirve: vivo fuera de Bogotá, necesito dinero para transporte, alimentación y gastos para la casa. Soy de la tercera etapa productiva". Hay casos de muchachos que están haciendo la etapa productiva fuera de la ciudad, como por ejemplo en Monquirá ( Boyacá ). Este muchacho tiene que venir a las reuniones mensuales pagando bus por su cuenta y para estar los últimos sábados en el SENA a tiempo, tiene que salir a las 3:00 de la mañana . Creo que no debe hacerse demasiado onerosa la asistencia a la reunión los últimos sábados, no porque la crea sin importancia sino porque para los alumnos como este, es un sacrificio muy grande.

" Yo desearía que el SENA informara en las empresas de que el aprendiz tiene que practicar lo que aprendió en el SENA ". En realidad, como dije comentando una respuesta similar, el SENA debe hacer una campaña en este sentido. Que las Empresas sepan qué aspectos del oficio conoce el aprendiz, pues así habría satisfacción de parte y parte.

" Durante las tres etapas he perdido mi tiempo, y se me ha olvidado todo lo que aprendí, ya que allí el trabajo siempre ha sido el mismo y no he podido practicar, ya que la producción en serie no es para mecánico de mantenimiento". Efectivamente una cosa es el mantenimiento y otra la producción en serie. Lo que sucede es que en el momento de conseguir el patrocinio, a veces el contratador de aprendices no obtiene la solicitud de la Empresa con las debidas especificaciones, y así se incurre en errores de ubicación como el que estamos comentando.

Se puede dar el caso de que la Empresa no sepa definir las tareas ocupacionales, y pida un aprendiz de una especialidad cuando en realidad necesitaba uno de otra especialidad. La corrección debe estar en la evaluación y el informe del Instructor que practica las visitas.

DIESEL: " Se puede uno sindicalizar ? ". La Ley no prohíbe que el aprendiz se afilie a las organizaciones sindicales. Pero creo que el muchacho como tal, no puede pertenecer a las Directivas, pues debido a sus períodos fijos en la Empresa no podría desempeñar a cabalidad sus deberes como funcionario sindical.

" Un problema que se está presentando en todas las Empresas es el de la Libertad Militar que quisiera que nos ayude a sacarla, sin tener que prestar el servicio". En realidad esta inquietud me parece muy razonable.

Lo que yo propondría y que tal vez se considere como una utopía es que se llegara a un acuerdo entre las Fuerzas Armadas y el SENA para que los muchachos, sin interrumpir su instrucción en la Institución, recibieran al mismo tiempo entrenamiento militar.

Creo que este sería un medio de ir conectando mejor las dos Instituciones y hacer que las dos se complementaran mutuamente. Sé que esto se hace con los estudiantes en algunos países, y no lo veo tan difícil de acondicionar aquí para los aprendices.

AUTOMOTORES: " Es obligación de parte de uno trabajar horas extras? están bien remuneradas si pagan \$1.35 ? ". Antes de pasar adelante quiero aclarar que el aprendiz es de la tercera etapa productiva. En primer lugar debo referirme a la primera parte de la pregunta: el aprendiz menor de 16 años tiene como jornada laboral máxima 6 horas diarias. La ley prohíbe que los menores de 16 años trabajen horas extras nocturnas, pero no diurnas, lo que indica que el aprendiz sí está obligado a trabajar horas extras, tanto diurnas como nocturnas si es mayor de 16 años. En cuanto a la segunda parte de la pregunta diría que si son horas extras diurnas y el aprendiz devenga el salario mínimo legal, la remuneración sería de dos pesos con 18 centavos (\$2.18) ya que el tiempo extra vale el 25% más que el ordinario. Si son nocturnas deben liquidarse con el 70% más que las horas ordinarias.

MACUINAS HERRAMIENTAS: " Que haya mayor constancia del SENA y el aprendiz, ya en visitas, reuniones, conferencias a menudo ". (Sic). No está por demás insistir nuevamente en una mayor vinculación entre el SENA, el aprendiz y la Empresa. Se cree a veces que ya se ha cumplido con la misión formadora al terminar la etapa lectiva, pero a mi juicio cuando el aprendiz necesita mayor vinculación con el SENA es durante la etapa productiva.

Quienes hemos tenido la oportunidad de enterarnos de los diversos problemas de los muchachos aprendices durante la etapa productiva, podemos asegurar que la petición anterior es apenas justa y nada exagerada.

MACUINARIA AGRICOLA: " Se debe dar una mayor intensidad y especialización en los diferentes ramos técnicos ". Cada aprendiz siente la necesidad de saber más, de adentrarse más en su propia especialidad, hay un gran número de ellos que pide la intensificación de los cursos.

El SENA además de revisar los programas y ponerlos al día, como lo recomendé anteriormente, debe tratar de que los instructores estén a tono en sus conocimientos con la época actual.

El SENA debería propiciar encuentros o seminarios técnicos y hacer que instructores de todo el país participaran. Procurar que ellos preparen temas relacionado con la técnica aplicada y actualizada. Tratar de que todos presentaran un trabajo cada uno sobre su especialidad como concursantes y premiar el mejor trabajo de cada especialidad.

Creo que de esta manera se le daría mayor iniciativa al Instructor y una oportunidad de demostrar y renovar sus conocimientos.

" En la Empresa tengo de enemigo al jefe: Mucha desorganización porque



el Jefe no sabe nada de organización. Tercera etapa productiva". Es apenas obvio que si una persona vive malquistada con el Jefe, como este muchacho, además de la insatisfacción, surja en ella la desesperación que tiene como escape inmediato la crítica: " El Jefe no sabe nada de organización ".

Realmente la situación aquí además de incómoda es totalmente invivible pues tanto el aprendiz como el Jefe de Personal tienen prevención constante el uno contra el otro.

Creo de gran importancia, en casos como este, la intervención inmediata de la Trabajadora Social, de ahí la necesidad de las visitas y reuniones para conocer situaciones como esta y similares que se presentan a menudo en las empresas.

Como conclusiones quiero anotar:

1o. Hay que estudiar al hombre para aplicar adecuadamente su actividad al mecanismo de la producción. Pues la productividad depende de la adhesión íntima, del acuerdo completo del trabajador con su trabajo.

2o. La organización científica del trabajo requiere: Interés por el trabajo, satisfacción de los resultados obtenidos, condiciones convenientes de trabajo, la remuneración adecuada y el reconocimiento del propio mérito.

3o. El factor principal del trabajo es el ser humano. No se trata solamente de seleccionar sino de adaptar al hombre al trabajo, y de ordenar el trabajo en tal forma que el hombre pueda fácilmente adaptarse a él.

4o. El trabajador, incluso el que está encargado de la más elemental de las actividades, debe tener conciencia del plan general de la Empresa para la cual trabaja, al menos en el marco de su propia tarea, para darse cuenta del ámbito en el que está llamado a obrar y el ámbito total del cuadro colectivo en el que participa.

5o. Debemos recordar que es el sujeto quien, aceptando cuanto se le propone, se autoinstruye y se autoforma.

6o. Por simple que pueda ser el trabajo, por limitada que sea la transformación de la materia que el hombre se propone conseguir, no basta para este fin el esfuerzo de los músculos; es preciso que toda la persona humana coopere con su actividad física y síquica en la ejecución de ese trabajo.

7o. Las legítimas y cada vez más clara aspiraciones de las masas trabajadoras, y la transformación natural de esas aspiraciones, concretas reivindicaciones económicas y sociales, requieren una adecuada acción formativa y educativa, la única capaz de convertir en algo operante y constructivo el ansia que agita la nueva conciencia del trabajo.

8o. Los seres humanos no siempre están inclinados a obrar lógicamente. Ellos actúan de acuerdo con el imperativo de sus deseos y emociones.



9o. En los fines de una formación profesional del trabajador, que como tal, ha de desarrollar al máximo la capacidad de adaptación a la productividad, entra también el cuidado que atiende a la revalorización y a la personalización del trabajo.

10. En el ámbito laboral la mayor influencia sobre el plano de productividad recae: Sobre el estado de las relaciones humanas o sea, el grado de colaboración derivado principalmente de la formación que cada miembro de la empresa recibe para tal fin: los medios de comunicación bilateral, la consulta mixta y los sistemas de remuneración; el estado y el grado de actualidad del instrumental técnico y del sistema de producción y organización, lo mismo que de la ubicación acertada y humana del personal. Si falla alguno de estos elementos la insatisfacción prospera, la producción decae y el hombre se deshumaniza.

-----

## INDICE

1 - Está Ud. contento con su oficio ó desearía cambiar ?	Pag. 21
2 - Cuáles son las mayores dificultades que tiene Ud. en su trabajo ?	Pag. 26
3 - Qué desearía Ud. que hiciera el SENA para ayudarlo y asistirlo ?	Pag. 31
4 - Está Ud. practicando lo que aprendió en el SENA ?	Pag. 37
5 - Qué salario tiene Ud. ahora en la empresa ?	Pag. 39
6 - En qué emplea Ud. su salario ?	Pag. 43
7 - Tiene Ud. amigos en la empresa donde trabaja ?	Pag. 47
8 - Qué diferencia cree que existe entre Ud. y sus amigos ?	Pag. 50
9 - Hay alguna diferencia entre las herramientas e instrumentos que Ud. utilizó en el SENA y las que hay en la Empresa ?	Pag. 55
10- En qué actividades suele Ud. emplear su tiempo libre ?	Pag. 61
11- Desearía Ud. estar vinculado a los deportes y demás actividades sociales que practicó en la etapa lectiva ?	Pag. 64
12- Tiene Ud. ahora algún problema familiar, económico, etc. que desearía tratar con alguien del SENA ?	Pag. 66
13- Qué puesto de trabajo ocupa en la empresa ?	Pag. 69
14- Dónde cree Ud. que desearía estar ubicado dentro de la empresa ? Por qué ?	Pag. 69
15- Tiene Ud. el mismo trato que los demás trabajadores por parte del Supervisor, Jefe de Planta, etc. ?	Pag. 74

-----

